FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Minimumlonen per Paritair (Sub)Comité

Paritair Comité 1100000: textielverzorging

Inwerkingtreding 01/01/2021 (Laatst bewerkt 13/01/2022)

Indexatie met 1% in 1/2021 voor de minimumlonen en de reële lonen.

Voor stukwerk wordt het loon zodanig berekend dat het gemiddeld werkelijk uitbetaalde loon, het minimumuurloon van dezelfde categorie met 10% overschrijdt. De berekening geschiedt op grond van het aantal uren gedurende dewelke de werknemer in stukwerk heeft gewerkt. De minimumuurlonen blijven in elk geval gewaarborgd.

1. LOON: UURLONEN

De toepassingsmodaliteiten met betrekking tot het invoeren van de baremalonen gekoppeld aan de loongroepen zoals voorgesteld in CAO van 19 juni 2007 Classificatie van de functies - lonen en arbeidsvoorwaarden (85638/CO/110) :

Art. 9. Wanneer bij de toewijzing van de referentiefunctie het baremaloon van de nieuwe loongroep hoger ligt dan het baremaloon dat in de onderneming van toepassing is op 1 juni 2007 en dat de werknemer/werkneemster ontvangt, dan zal de werkgever het verschil toepassen op 3 tijdstippen. Er zal door de werkgever telkens 1/3 van het loonverschil uitbetaald worden, waarbij bij de bepaling van het 1/3 bedrag ook steeds met de index als met de conventionele loonsverhoging zal rekening gehouden worden. De eerste 1/3 loonsaanpassing zal gebeuren op 1 januari 2008. De volgende verhogingen zullen telkens plaatsvinden op 1 januari 2009 en 1 januari 2011.

Art. 10. Wanneer bij het toewijzen van de referentiefunctie het baremaloon van de nieuwe loongroep lager ligt dan het huidig baremaloon dat in de onderneming van toepassing is op 1 juni 2007, dan wordt 50% van de conventionele loonsverhogingen op het baremaloon van de onderneming toegepast. Deze 50% regel blijft van toepassing tot op het moment dat het baremaloon dat in de onderneming van toepassing is en het niveau van het baremaloon van de nieuwe loongroep op hetzelfde niveau zijn gebracht. Deze 50% regel is echter enkel van toepassing wanneer het gaat over conventionele loonsverhogingen en niet bij indexaanpassingen.

Art. 11. Het effectief bestaande verschil tussen het baremaloon en het effectief uitbetaald loon dat de werknemer/werkneemster ontving vóór de invoering van de nieuwe classificatie moet steeds behouden blijven, tenzij het verschil het gevolg is van een voorafname op de functieclassificatie en/of een verloning is van polyvalentie.

Art. 12. Nieuw aangeworven werknemers die in dienst treden op het ogenblik dat de tussenniveaus gelden conform de afspraken opgenomen in artikel 9 en artikel 10, ontvangen het loon van het tussenniveau dat in de onderneming gangbaar is voor de loongroep van de nieuwe werknemer/werkneemster.

1.1. AANTALWERKNEMERS: MINDER DAN 50, behoudens ondernemingen die zijn toegetreden tot de CAO van 9 maart 1983 betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling

1.1.1. UURSTELSEL (op weekbasis): 38u

Loongroep	
1	11.5567
2	11.8478
3	12.1387
4	12.4311
5	12.7207
6	13.6320
7	13.9505
8	15.3035

1.2. AANTALWERKNEMERS: MEER DAN 50, en ondernemingen die zijn toegetreden tot de voormelde CAO van 9 maart 1983

1.2.1. UURSTELSEL (op weekbasis): 37u30

Loongroep	
1	11.7155
2	12.0072
3	12.2989
4	12.5903
5	12.8817
6	13.8070
7	14.1279
8	15.4983

2. LOON: GGMMI

Aangezien de sectorale CAO voor het GGMMI geen bedrag vermeldt, wordt het interprofessionele GGMMI-bedrag van CAO 43 van de NAR genomen (zie PC 200), hetwelk in PC 110 evenwel jaarlijks geïndexeerd wordt op 1 januari.
CAO van 17 mei 2005 Gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI) (77658/CO/110)

Art. 4. De werklieden van wie het verschil tussen :
- enerzijds het loon voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar, berekend op basis van het uurloonbedrag van het GGMMI,
- anderzijds : het werkelijk verdiende loon in diezelfde periode,
een positief saldo oplevert, hebben recht op een loontoeslag, gelijk aan dit saldo.

Art. 5. Voor de vaststelling van het werkelijk verdiende jaarloon wordt evenwel in dit jaarloon niet inbegrepen :
- de eindejaarspremie;
- de elementen vermeld in de commentaar bij artikel 4 van de CAOvan 25 juli 1975, gesloten in de NAR, betreffende de waarborg van een GGMMI, te weten : o.a. overlonen, vergoedingen voor

verplaatsingskosten, vergoedingen voor aansluiting bij een vakorganisatie, vergoeding voor aanschaf en onderhoud van werkkledij, sociale uitkeringen voor ziekte of werkloosheid, vakantiegeld.

Art. 7. Wanneer een werkman van wie het werkelijk uitbetaalde uurloon lager ligt dan het uurloonbedrag van het GGMMI, verwezen wordt naar een bij de wet voorziene vorm van vervangingsinkomen (werkloosheidsvergoeding, ziektevergoeding, vergoeding voor pre- of postnataal verlof, arbeidsongevallenvergoeding, beroepsziektevergoeding), vermeldt de werkgever als uurloon van de betrokkene het uurloonniveau van het op dat ogenblik van kracht zijnde gewaarborgd minimum maandinkomen.

Art. 8. De omrekening van het GGMMI naar een uurloonbedrag, gebeurt steeds volgens de bepalingen voorzien in de commentaar bij artikel 5 van de CAO van 25 juli 1975: het maandbedrag wordt vermenigvuldigd met 12, gedeeld door 52 en gedeeld door, naargelang het uurregime van toepassing, 38 of 37,5 of, in verkorte vorm : het maandbedrag wordt vermenigvuldigd met de factor 0,00607 (38-uren regime) of 0,00615 (37,5 uren regime).

2.1. AANTALWERKNEMERS: MINDER DAN 50, behoudens ondernemingen die zijn toegetreden tot de CAO van 9 maart 1983 betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling

UURSTELSEL (op weekbasis)	
38u	9.8681

2.2. AANTALWERKNEMERS: MEER DAN 50, en ondernemingen die zijn toegetreden tot de voormelde CAO van 9 maart 1983

UURSTELSEL (op weekbasis)	
37u30	9.9982

3. LOON: JOBSTUDENTEN

(percentage van het minimumuurloon van loongroep 1)

Ervaring in de sector	
0 tot 149 uren	80%
150 tot 299 uren	90%
Vanaf 300 uren	100%