

KLEDING

2012



Barrierestraat 13
8200 Brugge
Tel. 050 72 95 70
Fax 050 72 95 80
E-mail: abvvtkd.fgtbtvd@glo.be
www.abvvtkd.be

Deze agenda is gebaseerd op de reglementering en de bedragen die op 15 september 2011 van toepassing waren.

Inhoud

Inhoud.....	2
Voorwoord.....	3
Dienstverlening.....	5
Klein verlet.....	8
Familiaal verlof.....	12
Tijdskrediet	13
Ouderschapsverlof.....	19
Medische bijstand.....	22
Aanmoedigingspremies.....	25
Vakantie.....	26
Ziekte.....	29
Gewaarborgd loon bij ziekte.....	31
Arbeidsongeval.....	34
Zwangerschap en bevalling.....	36
Adoptieverlof.....	41
Opzegtermijnen.....	42
Maaltijdcheques.....	43
Hospitalisatieverzekering.....	47
Eindejaarspremie.....	48
Syndicale premie.....	49
Opleg bij tijdelijke werkloosheid.....	51
Opleg bij volledige werkloosheid.....	53
Bijkomende opleg voor invalide werknemers.....	55
Bestaanszekerheid vanaf 54 jaar.....	56
Bestaanszekerheid vanaf 52 jaar.....	57
Brugpensioen.....	58
ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.....	61
De ABVV-vertegenwoordiging in jouw bedrijf.....	68
Aansluitingsformulier.....	71

Voorwoord

Koopkracht - Index - Brugpensioen: onze prioriteiten

De financieel-economische crisis van 2008, veroorzaakt door de banken en speculanten, heeft in België en Europa de overheid met een enorme schuldenberg opgezadeld.

De grootbanken en het vermogen van de speculanten werden met ettelijke miljarden euro's belastinggeld beschermd tegen een nakend faillissement.

Nu keren de speculanten zich tegen de overheid die hen van de ondergang heeft gered.

Het Europees beleid en de rechts-conservatieve krachten dringen aan op een streng soberheidsbeleid. Overal in Europa. Op die manier dreigen de werknemers en de sociaal verzekerden een tweede maal te moeten opdraaien voor een crisis die ze zelf niet hebben veroorzaakt.

Dit mag niet gebeuren.

Besparingen op lonen en sociale uitkeringen, aanvallen op de index en de afbouw van de publieke dienstverlening zijn niet de juiste remedies voor deze crisis. Integendeel, op die manier dreigen we dieper in het moeras te zakken. De koopkracht van werknemers en sociaal verzekerden is immers de belangrijkste brandstof voor de motor van onze economie. Hierop besparen, onder welke vorm dan ook, doet de motor van onze economische groei stilvallen. Met als pervers effect nog meer ontslagen en toenemende armoede.

Het ABVV kiest resoluut voor een andere koers. Er moet een taks komen op speculatie. Fiscale fraude moet effectief en efficiënt aangepakt worden. Inkomens uit eigendom en vermogen worden te weinig belast. Daarom moet er dringend gewerkt worden aan een rechtvaardiger fiscaliteit.

We aanvaarden niet dat er geraakt wordt aan onze brugpensioenen. Bij de laatste collectieve onderhandelingen zijn we erin geslaagd in alle sectoren de brugpensioenstelsels

te verlengen. Dit was niet overal even gemakkelijk. Ook de komende jaren blijft dit voor het ABVV een topprioriteit.

Sociale verkiezingen 2012: het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant rekent op je steun en je stem

De ABVV-afgevaardigden stonden de afgelopen jaren dagdagelijks voor jou paraat ter verdediging van je belangen en voor veiliger arbeidsomstandigheden. Ook naar de toekomst zullen zij, samen met de nieuwe kandidaten, consequent, resoluut en met kennis van zaken je belangen blijven verdedigen. Ze rekenen dan ook op je steun en je stem bij de sociale verkiezingen in mei 2012.

Een sterk ABVV in de overlegorganen in je onderneming is immers de beste garantie voor goede arbeidsvoorwaarden en solidariteit.

In deze agenda vind je duidelijke en bruikbare informatie over de belangrijkste regelingen die op jou van toepassing zijn.

Heb je nood aan meer informatie, neem dan contact op met je delegee of jouw afdelingssecretariaat.

Raadpleeg ook regelmatig onze website, www.abvvtkd.be, waar je de meest actuele informatie over je sector en bedrijf kunt terugvinden.

Het ABVV: je vakbond waar je steeds kan op rekenen.

Dominique MEYFROOT

Voorzitter ABVV-Textiel, Kleding en Diamant

Dienstverlening

Word lid van het ABVV!

Het ABVV komt op voor je belangen en verdedigt die tot het uiterste. Dit is meer dan nodig. Het ABVV staat voor meer dan 1,5 miljoen leden.

Wij zijn er voor de werknemers, maar ook voor de inactieven, werklozen, (brug)gepensioneerden, jongeren, ...

Wij staan voor meer solidariteit, rechtvaardigheid en gelijke kansen.

Wij kiezen voor jou. Maak kennis met een strijdbare vakbond die onderhandelt als het kan, strijdt als het moet.

Word lid van het ABVV. Dat kan door het lidmaatschapsstrookje in deze agenda over te maken aan één van de ABVV-delegees op jouw bedrijf of aan het afdelingssecretariaat uit je buurt (zie adressen achteraan in deze agenda).

Wie werkt of gewerkt heeft in de sectoren textiel, confectie, textielverzorging, diamant, lommen, vlas of jute kan lid worden van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Bij ons kan je terecht voor al je rechten die wij tot het uiterste verdedigen.

Je betaalt een maandelijkse bijdrage maar daarvoor krijg je waar voor je geld.

Talrijke diensten zijn er gratis voor jou. Maak er gebruik van. Raadpleeg ook regelmatig onze website: www.abvvtkd.be.

❶ Dienst arbeidsrecht

Deze dienst verleent gratis juridische bijstand in individuele dossiers die handelen over sociale zekerheid (werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen, kinderbijslag, ...), belastingen en geschillen met je werkgever (loon, arbeidsduur, ontslag, ...). Indien je zaak voor de arbeidsrechtbank moet verdedigd worden, is dit kosteloos voor jou.

❷ Werkloosheidsdienst

Zowel bij volledige als tijdelijke werkloosheid betaalt het ABVV je uitkeringen. Wij zijn er ook voor het oplossen van problemen. Als werkloze heb je in de meeste sectoren ook nog recht op een syndicale premie en een aanvullende opleg bovenop de werkloosheid.

❸ Bijdragedienst

Het ABVV betaalt allerhande premies uit: geboortepremie, huwelijkspremie, ... Dit kan verschillen van gewest tot gewest. Voor verdere informatie kan je daar terecht.

❹ Jongeren

De ABVV-jongeren hebben recht op dienstverlening over de aanvraag van studiebeurzen, werken als jobstudent, Bovendien is het lidmaatschap bij de ABVV-jongeren gratis als minstens één van de beide ouders lid zijn van het ABVV.

Naast de hierboven beschreven diensten, zijn er nog tal van andere diensten die in de gewesten aangeboden worden en die kunnen verschillen naargelang de regio (bv. de dienst "loopbaanbegeleiding" in Vlaanderen en de dienst "cellule reconversion" in Wallonië).

6 Afdelingssecretariaat Textiel, Kleding en Diamant

Naast de algemene ondersteuning vanuit het ABVV-gewest, kan je voor alle vragen over je rechten als werknemer en over je firma terecht bij de delegees en je afdelingssecretaris. Wij verdedigen je ten aanzien van je werkgever. Wij komen ook samen op voor betere arbeidsvoorwaarden in je firma. Indien je werkloos of ziek zou worden en ook bij brugpensioen, zorgen wij ervoor dat daar een redelijke uitkering tegenover staat. Dat is solidariteit.

Wie gesyndikeerd is, ontvangt een syndicale premie en in de meeste sectoren ook nog een opleg bij tijdelijke en volledige werkloosheid.

De bedragen vind je in deze agenda.

Klein verlet

In principe moet je je werkgever vooraf verwittigen. Indien dit niet kan, doe het dan zo vlug mogelijk. De werkgever is verplicht de afwezigheden toe te staan die hierna worden opgesomd. Hij moet het normale loon betalen.

Algemene regeling

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk	
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	Dag van het huwelijk.
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	Tien dagen. Door de werknemer te kiezen binnen de 4 maanden na de bevalling (zie ook vaderschapsverlof p.39).

Overlijden

Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder 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 broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind **die bij de werknemer inwoont.**

Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind **die niet bij de werknemer inwoont.**

De dag van de begrafenis.

Priesterwijding/intrede in klooster

Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster.

De dag van de plechtigheid.

Feest vrijzinnige jeugd/communiefeest

Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot.	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.
--	---

Familieraad

Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd, met een maximum van één dag.
---	--

Rechtbank/stembureau

Deelname aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.
---	---

Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
--	-----------------

Uitoefening van de functie van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.
---	---

Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.
---	---

Gelijkstellingen

- Het aangenomen, natuurlijk of erkend kind wordt gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- De schoonbroer, de schoonzuster, de (over)grootvader en de (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de (over)grootvader en de (over)grootmoeder van de werknemer.
- De persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld.

Bijzondere regelingen voor deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers hebben ook recht op klein verlet, voor zover er effectief loonverlies is. Gebeurtenissen die zich voordoen op een dag waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, geven dus geen recht op klein verlet.

Familiaal verlof

Familiaal verlof is onbetaald verlof. De werkgever mag het niet weigeren indien je partner of een familielid (kind, ouder, ...) dat bij je woont, ziek valt of gehospitaliseerd is. Hij mag het evenmin weigeren bij schade aan jouw bezittingen (brand, overstroming) of oproeping tot persoonlijke verschijning voor de rechtbank.

Werkgever en werknemer kunnen onderling afspreken om ook andere gebeurtenissen in aanmerking te nemen.

Het aantal dagen is beperkt tot 10 werkdagen per kalenderjaar (voor deeltijdsen wordt het aantal dagen vermindert in verhouding met het arbeidsregime).

Indien het mogelijk is, moet je je werkgever vooraf verwittigen. Doe het anders zo vlug mogelijk. De werkgever kan een attest vragen dat vermeldt dat je aanwezigheid werkelijk vereist is.

Tijdskrediet

Er bestaat een stelsel om een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken. Alle werknemers uit de confectie-sector hebben, mits zij een aantal voorwaarden vervullen, recht op:

- tijdskrediet (voltijds of halftijds)
- een vierdagenweek voor elke werknemer gedurende 5 jaar
- thematische verloven:
 - ⇒ ouderschapsverlof
 - ⇒ palliatief verlof
 - ⇒ medische bijstand.

Bovendien gelden er speciale maatregelen voor 50-plussers:

- recht op een halftijdse loopbaanonderbreking
- recht op 1/5 loopbaanvermindering (vierdagenweek).

Tijdskrediet

Recht op onderbreking

Volledig tijdskrediet

Je kan een volledig tijdskrediet aanvragen ongeacht jouw leeftijd en jouw arbeidsregime. Om voltijds tijdskrediet op te nemen volstaat het dat je de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had.

Normaal gezien heb je recht op 1 jaar voltijds tijdskrediet. In de confectiesector werd dit recht uitgebreid tot 5 jaar.

Volledig tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden.

Halftijds tijdskrediet

Een halftijds tijdskrediet biedt je de mogelijkheid om je prestaties te verminderen en dus tijdelijk halftijds te werken. Het halftijds tijdskrediet is enkel mogelijk indien je in de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had en minstens $\frac{1}{4}$ van een voltijdse betrekking presteerde.

Normaal gezien heb je recht op 1 jaar halftijds tijdskrediet. Deze maximumduur van 1 jaar werd in de confectiesector verlengd tot 5 jaar. Hou er echter rekening mee dat dit halftijds tijdskrediet moet samengevoegd worden met jouw periodes van volledig tijdskrediet. Je kan dus in totaal maximum 5 jaar (voltijds en halftijds samen) tijdskrediet nemen.

Het halftijds tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden.

Recht op uitkeringen

Je hebt recht op uitkeringen indien je minstens 2 jaar anciënniteit hebt bij je werkgever en deze uitkeringen zijn beperkt tot 12 maanden over de hele loopbaan.

Vanaf het tweede jaar heb je **enkel** recht op een uitkering als je om één van de volgende redenen voltijds tijdskrediet opneemt:

- opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar
- om palliatieve zorgen te verlenen
- om een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2de graad bij te staan of te verzorgen
- om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind
- om een erkende opleiding te volgen.

Opmerking: het is dus mogelijk dat je aanspraak kan maken op tijdskrediet omdat je over een anciënniteit van 12 maanden beschikt, maar dat je geen recht hebt op de uitkering omdat je geen 2 jaar anciënniteit in je bedrijf hebt. Deze vereiste (2 jaar

anciënniteit) geldt evenwel niet wanneer je tijdskrediet wenst te nemen onmiddellijk na een periode van ouderschapsverlof waarvan je het recht hebt uitgeput.

Voor een volledige schorsing is de vergoeding :

- € 616,43 /maand (5 jaar anciënniteit in de onderneming)
- € 462,32 /maand (tussen 2 en 5 jaar anciënniteit in de onderneming).

Recht op 1/5 loopbaanvermindering (vierdagenweek)

Voltijdse werknemers, die tewerkgesteld zijn in een vijfdagensysteem of meer, hebben het recht om over te schakelen op een 4/5-regime. Dit recht geldt voor elke werknemer met een minimumanciënniteit van 5 jaar in dezelfde onderneming en voor zover hij het laatste jaar voltijds gewerkt heeft.

Deze tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt meestal genomen onder de vorm van 1 volledige dag of 2 halve dagen per week en kan worden uitgeoefend gedurende ten minste 6 maanden en ten hoogste 5 jaar. Er wordt aan de werknemer een maandelijkse uitkering van € 152,22 betaald. Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is, ontvangt hij € 196,44.

Specifieke regeling voor 50-plussers

Recht op onderbreking

Werknemers van 50 jaar en ouder hebben het recht om hun arbeidsprestaties te verminderen, hetzij met 1/5, hetzij tot een halftijdse baan, zonder beperking in duur. Voorwaarde is dat je sedert drie jaar in de onderneming werkt en een loopbaan hebt van twintig jaar. De anciënniteit in de onderneming kan, afhankelijk van de leeftijd, nog lager zijn.

De duur is onbeperkt in de tijd. Het recht eindigt niettemin

wanneer er met pensioen wordt gegaan (ongeacht de leeftijd).

Recht op uitkeringen

Deze regeling voor 50-plussers biedt bepaalde voordelen. Eén hiervan is de toekenning van een verhoogde uitkering. Deze uitkering is afhankelijk van je gezinstoestand, je anciënniteit, ...

Sinds 1 maart 2010 wordt deze verhoogde vergoeding pas toegekend vanaf de maand die volgt op de maand waarin je de leeftijd van 51 jaar bereikt.

Wanneer overgestapt wordt op een vierdagenweek, kan de maandelijkse uitkering, naargelang je beroepsverleden, oplopen tot € 213,87. Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is, ontvangt hij € 258,09.

Bij overgang naar een halftijds regime, kan de uitkering oplopen tot € 460,43 per maand. Voor een werknemer die deeltijds werkt, zal de uitkering proportioneel zijn.

Voorwaarden en beperkingen

Aan deze drie systemen zijn een aantal voorwaarden verbonden. De werknemer moet zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. Dit moet zes maanden vooraf in een onderneming tot 20 werknemers en drie maanden vooraf in de andere ondernemingen. Bovendien gelden er volgende beperkingen op het niveau van de onderneming m.b.t. dit tijdskrediet:

- de werkgever kan om “ernstige redenen” het recht gedurende ten hoogste zes maanden uitstellen
- in ondernemingen met maximum 10 werknemers is de toestemming van de werkgever vereist
- de werkgever kan tijdelijk de onderbreking weigeren wanneer meer dan 10% van het personeel gelijktijdig afwezig is wegens tijdskrediet, loopbaanvermindering of halvering van de arbeidsprestaties. De CAO voorziet wel dat

de werkgever op vrijwillige basis, in overleg met de vakbonden, de 10 % mag overschrijden. Het kan dus dat jouw onderneming meer dan 10% van de werknemers toelaat tot de systemen van tijdskrediet. Bovendien is er een onvoorwaardelijk recht op vermindering van de arbeidsprestaties voor +54-jarigen. De +54-jarigen, zowel deze in het systeem van 1/5 loopbaanvermindering, als in halftijds tijdskrediet, tellen niet mee voor de berekening van de 10%-drempel.

- er geldt een voorkeurregeling op ondernemingsvlak. De ondernemingsraad stelt de voorkeurregels vast. Indien de OR dit niet doet, voorziet de CAO nr. 77bis een aantal voorkeurregels
- sectoraal is bepaald dat arbeiders behorend tot loongroep 6 en hoger geen recht hebben op tijdskrediet. De werkgever kan dit uiteraard wel toestaan.

Waarborgen

Na afloop van de onderbreking, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, behalve om dringende reden of een reden vreemd aan de schorsing. Doet hij dit toch, dan moet hij een forfaitaire schadevergoeding betalen van 6 maanden loon boven op de wettelijke verbrekingsvergoeding.

De beschermingsperiode loopt van drie maanden vóór de gewenste begindatum (zes maanden in ondernemingen met minder dan 20 werknemers) tot drie maanden na het einde van de onderbreking.

Overzicht bedragen

Volledig tijdskrediet				
	< 2 jaar anciënniteit	Tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	≥ 5 jaar anciënniteit	
	Geen uitkeringen, behalve indien aanvraag onmiddellijk na gebruik alle recht op ouderschapsverlof	462,32	616,43	
1/2 tijdskrediet				
Algemeen stelsel	< 2 jaar anciënniteit	Tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	≥ 5 jaar anciënniteit	
	Geen uitkeringen, behalve indien aanvraag onmiddellijk na gebruik alle recht op ouderschapsverlof	231,15	308,21	
System 50+	Werknemer tussen 50 en 51 jaar		Werknemer van 51 jaar of meer	
	< 5 jaar anciënniteit	5 jaar anciënniteit		
	231,15	308,21	460,43	
1/5 tijdskrediet				
Algemeen stelsel	Samenwonend (*)		Alleenstaand (**)	
	152,22		196,44	
System 50+	Werknemer tussen 50 en 51 jaar		Werknemer van 51 jaar of meer	
	Samenwonend (*)	Alleenstaand (**)	Samenwonend (*)	Alleenstaand (**)
	152,22	196,44	213,87	258,09

(*) Samenwonend = werknemer die samenwoont met andere volwassenen (gezinslid of niet) en eventueel met één of meerdere kinderen.

(**) Alleenstaand = werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Ouderschapsverlof

Recht

Je hebt recht op ouderschapsverlof:

- vanaf de **geboorte** tot het kind **twalf jaar** wordt
- bij **adoptie** vanaf de inschrijving in het bevolkingsregister en dit uiterlijk tot het kind **twalf jaar** wordt.

Aan de voorwaarde van de 12e verjaardag moet voldaan zijn uiterlijk in de loop van de periode van het ouderschapsverlof. Het kind mag niet de leeftijd van 12 jaar bereikt hebben wanneer het ouderschapsverlof aanvangt. De 12e verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd.

Voorwaarden

Je moet alleen een tijdje bij je huidige werkgever werken: **12 maanden in de 15 maanden die aan je aanvraag voorafgaan**. Deze 12 maanden moeten elkaar niet noodzakelijk opvolgen.

Duur

De duur varieert naargelang de gekozen formule. Het is mogelijk over te stappen van de ene vorm van ouderschapsverlof naar een andere. Hierbij geldt dat één maand volledige schorsing overeenstemt met twee maanden vermindering tot ½ en met vijf maanden vermindering met 1/5.

Volledige onderbreking

Je kan je prestaties volledig schorsen, ongeacht deze voltijds of deeltijds waren. Deze periode van volledige schorsing bedraagt **maximum 3 maanden** en kan naar keuze van de werknemer eventueel opgesplitst worden in periodes van 1 maand of een veelvoud ervan. Je kan dus een aanvraag in-

dienen voor 1, 2 of 3 maanden.

Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking

Indien je voltijds werkt, kan je je prestaties eveneens verminderen tot een halftijdse betrekking voor een periode van **maximum 6 maanden**, eventueel op te splitsen in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan.

Je kan dus een aanvraag indienen voor 2, 4 of 6 maanden.

Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5

Voor voltijdse werknemers bestaat de mogelijkheid om hun ouderschapsverlof gedurende een periode van **maximum 15 maanden** op te nemen in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

Deze vermindering kan eveneens naar keuze van de werknemer in maanden worden opgesplitst, met een minimumduur van 5 maanden of een veelvoud ervan bij elke aanvraag. Je kan dus een aanvraag indienen voor 5, 10 of 15 maanden.

Voor elke gewenste periode moet een nieuwe aanvraag worden ingediend.

Hoe aanvragen?

Je brengt ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand je werkgever schriftelijk op de hoogte (deze termijn kan in overleg ingekort worden). Je doet dit per aangetekende brief of met een brief die je laat aftekenen. Daarin moeten zeker de begin- en einddatum staan. De onderbrekingsuitkeringen worden bij de RVA aangevraagd met een formulier C61-SV. Je moet tenslotte een bewijsstuk leveren dat je wel degelijk recht hebt op het ouderschapsverlof.

Bedrag van de uitkering

Volledige onderbreking	756,19	
Gedeeltelijke onderbreking	< 50 jaar	≥ 50 jaar
Vermindering met ½	378,09	641,33
Vermindering met 1/5	128,27	256,53
Vermindering met 1/5 – alleenstaande	172,49	256,53

Uitstel

Indien de werkgever een gegronde reden heeft, mag hij vragen het ouderschapsverlof uit te stellen. Dit uitstel mag echter slechts 6 maanden bedragen.

Medische bijstand

Recht

De meeste werknemers kunnen genieten van een onderbreking in het kader van de medische bijstand. Het betreft een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die je de mogelijkheid biedt je arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

Als zware ziekte wordt beschouwd, elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als zodanig beoordeelt en waarvoor hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of mentale bijstand noodzakelijk is voor het herstel.

Zowel de bloed- als aanverwanten worden beschouwd als familieleden. Gezinsleden zijn de personen met wie je samenwoont.

Duur

De duur varieert naargelang de gekozen formule. Er zijn drie vormen van verlof voor medische bijstand:

Volledige onderbreking

Dit recht is beperkt tot 12 maanden per patiënt. Deze volledige onderbreking kan enkel opgenomen worden met periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, al dan niet aaneensluitend, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

Gedeeltelijke onderbreking

Je kan je prestaties verminderen met 1/5 of tot 1/2 van een voltijdse betrekking. Indien je je prestaties wil verminderen met 1/5, moet je voltijds tewerkgesteld zijn.

Indien je je prestaties wil verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking dan moet je minstens $\frac{3}{4}$ tewerkgesteld zijn.

Je kan een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen voor maximum 24 maanden per patiënt. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking mag echter enkel opgenomen worden met periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, al dan niet aaneensluitend, tot de maximumtermijn van 24 maanden is bereikt.

Uitzondering voor alleenstaanden

De maximumduur van 12 (24) maanden kan verlengd worden tot 24 (48) maanden, indien onderstaande voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- het verlof wordt aangevraagd voor een kind jonger dan 16 jaar dat je uitsluitend of hoofdzakelijk ten laste hebt
- je bent alleenstaand, d.w.z. dat je uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Hoe aanvragen?

De aanvraag gebeurt minstens 7 dagen vóór de aanvang via een aangetekende brief of een geschrift dat door de werkgever wordt ondertekend voor ontvangst. Deze aanvraag is vergezeld van een attest van de behandelende arts, waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen. Dit geldt ook bij iedere verlenging.

Je onderbrekingsuitkeringen vraag je aan bij de RVA door middel van een formulier C61-SV.

Bedrag van de uitkeringen

Volledige onderbreking	756,19	
Gedeeltelijke onderbreking	< 50 jaar	≥ 50 jaar
Vermindering met ½	378,09	641,33
Vermindering met 1/5	128,27	256,53
Vermindering met 1/5 – alleenstaande	172,49	256,53

Uitstel

Indien de werkgever een gegronde reden heeft, mag hij het verlof uitstellen. In dit geval moet hij binnen 2 werkdagen na ontvangst van je brief schriftelijk reageren. De duur van het uitstel bedraagt 7 dagen.

Aanmoedigingspremies

Op basis van afspraken tussen de sociale partners en de Vlaamse regering, stimuleert de Vlaamse overheid via aanmoedigingspremies vrijwillige arbeidsherverdeling. Elke werknemer tewerkgesteld in een bedrijf gelegen in het Vlaams gewest, heeft, mits hij voldoet aan de voorwaarden, recht op een (bijkomende) premie.

De toekenningsduur van deze premie kan variëren naargelang de leeftijd en de vorm van loopbaanvermindering waarin men zich bevindt. Informeer hieromtrent bij je vakbondssecretaris.

Elke aanvraag voor een aanmoedigingspremie wordt behandeld binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst. Als je dan nog geen bericht ontvangen hebt, kan je je informeren via e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be), per telefoon (1700) of per fax (02/553.44.22)

Vakantie

Aantal vakantiedagen

De duur van de jaarlijkse vakantie wordt berekend op basis van het aantal dagen dat je vorig jaar gewerkt hebt. Sommige dagen waarop je niet werkte, worden echter gelijkgesteld en komen ook in aanmerking. Het gaat o.a. om ziekte, moederschapsverlof, educatief verlof, ...

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt eveneens gelijkgesteld, tenzij de verlofkas deze werkloosheid als structureel beschouwt.

In de volgende tabel kan je jouw vakantiedagen bepalen. Je telt op hoeveel gewerkte en gelijkgestelde dagen je vorig jaar had en je kunt het overeenstemmend aantal vakantiedagen voor dit jaar aflezen. Het maximum aantal dagen is 20. De planning van het verlof gebeurt door de ondernemingsraad of de syndicale delegatie. Indien er geen collectieve regeling is, moet je individueel een akkoord sluiten met de werkgever. Doe dit tegen eind januari. Lukt dit niet, wend je dan tot de afdelingssecretaris.

Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8

Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
192-201	16
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en meer	20

Vakantiegeld

Het wettelijk vakantiegeld wordt door het vakantiefonds uitbetaald in de loop van de maand juni of begin juli. De werkgever moet uiterlijk met de 1ste loonsuitkering na 15 augustus een aanvullend vakantiegeld uitbetalen. Meer uitleg over dit aanvullend vakantiegeld vind je onder het hoofdstuk "Eindejaarspremie". Voor de berekening van het vakantiegeld vraag je best raad aan je delegatie of vakbondssecretaris.

Jeugdvakantie

Jongeren die in 2011 de school verlieten, komen in bepaalde omstandigheden in aanmerking voor een jeugdvakantieuitkering. Dit is een aanvulling op hun onvolledig recht op vakantie.

Voorwaarden:

- geen 25 jaar zijn op 31/12/2011
- sinds het einde van de studies een tewerkstelling van minstens 13 arbeidsdagen hebben
- in de loop van het vakantiedienstjaar (2011) je studies, leertijd of opleiding beëindigd hebben
- gedurende minstens 1 maand verbonden zijn geweest door één of meerdere arbeidsovereenkomsten.

De jeugdvakantie kan slechts genomen worden tijdens een tewerkstelling als loontrekkende en na de uitputting van de gewone betaalde vakantie. De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65% van het loon van de jongere tijdens de eerste maand waarin jeugdvakantie wordt genomen. Dit loon is echter begrensd tot € 1.999,28 per maand. De jongere vraagt de uitkering aan door het invullen van 3 formulieren: de C103 jeugdvakantie-werknemer, dat hij zelf invult en de C103 jeugdvakantie-werkgever dat door de werkgever in tweevoud wordt ingevuld. Hij moet dit afgeven bij de uitbetalingsinstelling van het ABVV.

Anciënniteitsdag

Vanaf 1 januari 2008 wordt de getrouwheid aan de onderneming beloond. Wie minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit bereikt in dezelfde onderneming, krijgt, per kalenderjaar, één dag door de werkgever betaald anciënniteitsverlof. Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorend tot dezelfde groep van ondernemingen, wordt volledig in rekening genomen.

Ziekte

Aangifte van de ziekte

Als je ziek wordt, moet je aan drie zaken denken:

- je moet onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen (per telefoon, via een familielid of werkmakker)
- je moet je werkgever binnen de twee werkdagen een medisch attest bezorgen. Indien je het opstuurt, doe het liefst aangetekend
- je moet binnen de twee werkdagen de mutualiteit verwittigen met het “vertrouwelijk” document. Dit moet je zeker doen wanneer er tijdelijke werkloosheid is of als de ziekte langer kan duren dan 14 dagen.

Wat moet het medisch attest vermelden?

- naam en adres van de geneesheer
- naam en adres van de werknemer
- begindatum en waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid
- oorzaak van de arbeidsongeschiktheid: ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, hospitalisatie. Omwille van het medisch geheim mogen geen verdere details vermeld worden
- of de werknemer al dan niet de woning mag verlaten
- datum van aflevering
- bij een nieuwe arbeidsongeschiktheid binnen de 14 kalenderdagen na het einde van een vorige ongeschiktheid: of het al dan niet gaat om een arbeidsongeschiktheid ingevolge een andere ziekte of ongeval.

Als je langer ziek bent dan het attest vermeldt, moet je werkgever een nieuw attest krijgen. Je hebt daarvoor twee werkdagen de tijd. Indien je het opstuurt, doe het liefst aange-tekend.

Controle

De werkgever kan een onderzoek laten uitvoeren door een controlerende geneesheer. Indien de controledokter niet akkoord gaat met de duur van je ziekte, moet je onmiddellijk je behandelende geneesheer verwittigen. Wij raden je ook aan om onmiddellijk de vakbondssecretaris op de hoogte te brengen.

Gewaarborgd loon bij ziekte

Belangrijke opmerkingen

- De **carensdag** is de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Indien je ziek wordt op het werk, is de carensdag de eerste werkdag daaropvolgend. Indien de arbeidsongeschiktheid minder dan 14 kalenderdagen duurt, wordt deze dag niet betaald. Indien je een ondernemingsanciënniteit van 8 jaar hebt en jouw ziekteperiode minimum 7 kalenderdagen bedraagt, worden de twee eerste carensdagen (per kalenderjaar) betaald door je werkgever.
- Om recht te hebben op gewaarborgd loon moet je **één maand anciënniteit** in je onderneming hebben. Anders ontvang je onmiddellijk uitkeringen via de mutualiteit.
- De dagen waarop je **tijdelijk werkloos** zou zijn, moeten niet door de werkgever, maar door de mutualiteit betaald worden. Veel werkgevers ontduiken het gewaarborgd loon door tijdelijke werkloosheid voor te wenden. Dit is onduidelijk.
- Bij een **nieuwe arbeidsongeschiktheid** binnen de eerste veertien dagen na het einde van de vorige, zijn er speciale regels inzake carensdag en gewaarborgd loon. Er wordt ook onderscheid gemaakt tussen hervallen in dezelfde ziekte of een andere ziekte. De regeling is nogal ingewikkeld. Bij concrete vragen, raadpleeg de ABVV-delegee.
- Word je **ziek tijdens het verlof**, dan heb je geen recht op gewaarborgd loon. Was je al ziek vóór de vakantie, dan zullen de verlofdagen waarop je ziek was, beschouwd worden als ziektedagen. Naargelang het geval moeten ze betaald worden door de werkgever (bij individueel verlof) of het ziekenfonds (bij collectieve sluiting). Je vakantie kan je dan later nemen.

Wie betaalt en wat wordt betaald?

Je wordt gedurende een periode van 30 dagen een gewaarborgd loon betaald. Nadien ontvang je enkel nog ziekte-uitkeringen. Er zijn vier periodes van arbeidsongeschiktheid.

periode van arbeidsongeschiktheid	verplichtingen werkgever	verplichtingen ziekenfonds
7 dagen	normaal loon	-
8ste – 14de dag	vergoeding = 85,88% van het loon	-
15de – 30ste dag	<ul style="list-style-type: none">• opleg van 25,88% op het deel van het brutoloon dat sinds 01/05/2011 begrensd is tot € 3.224,15/maand (ZIV-grens)• 85,88% op het deel boven de ZIV-grens	uitkeringen aan 60% van het loon -
Na 30 dagen	-	uitkeringen aan 60% van het loon

Uitleg

Carensdag

Wanneer je minder dan 14 dagen ziek bent, is de eerste werkdag een niet betaalde carensdag. In dit geval vangt de periode van 7 dagen pas aan vanaf de volgende dag. Zoals reeds eerder werd gesteld, worden de twee eerste carensdagen per kalenderjaar betaald. Dit is zo indien je een ondernemingsanciënniteit van 8 jaar hebt en de ziekteperiode minimum 7 kalenderdagen bedraagt.

1ste periode

De eerste periode van 7 dagen wordt gedekt door het gewaarborgd weekloon. Je ontvangt je normaal loon.

2de periode

Van de 8ste tot de 14de dag moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan 85,88% van het brutoloon. Daarop wordt nog bedrijfsvoorheffing (belastingen) afgehouden.

3de periode

Van de 15de tot de 30ste dag ontvang je ziekte-uitkeringen. Die bedragen 60% van het brutoloon. De werkgever moet nog een opleg betalen van 25,88%. Die slaat eveneens op het brutoloon en er zijn ook nog afhoudingen inzake bedrijfsvoorheffing.

Het loonplafond voor de berekening is € 3.224,15 per maand. Dit komt overeen met € 124,01 per dag in de zesdagenweek en € 148,81 in de vijfdagenweek (index mei 2011).

Gedurende de eerste dertig dagen wordt op die manier het netto-inkomen benaderd. Er kan wel een inkomensverlies zijn, indien de werkgever misbruik maakt van het stelsel van tijdelijke werkloosheid!

Na 30 dagen

De mutualiteit betaalt verder de ziekte-uitkeringen. Er is geen verdere opleg meer voorzien door de werkgever. Voor invalide werknemers is er wel een bijkomende opleg die betaald wordt door het Sociaal Waarborgfonds (zie p. 55).

Arbeidsongeval

Je kan betrokken raken bij een arbeidsongeval. Dit is elk ongeval (= plotse gebeurtenis) dat plaatsvindt tijdens en door de uitvoering van je overeenkomst en bovendien een letsel veroorzaakt.

Een ongeval dat zich op de weg naar en van het werk voordoet, wordt eveneens als arbeidsongeval aanzien.

Verplichte aangifte

Je werkgever is verplicht, binnen de 8 kalenderdagen, ieder ongeval aan te geven. Deze verplichting geldt niet enkel voor een ongeval dat plaatsvindt tijdens de uitvoering van de overeenkomst, maar ook voor elk ongeval dat plaatsvindt tussen het ogenblik dat je je woonplaats verlaat en aankomt op je arbeidsplaats (en omgekeerd), ongeacht de ernst van het letsel.

Je kan een vereenvoudigde aangifte doen wanneer zich een licht ongeval voordoet. Dit is een ongeval dat geen tijdelijke ongeschiktheid met zich meebrengt of een arbeidsongeschiktheid van minder dan vier dagen, waarbij de dag van het ongeval niet inbegrepen is.

Gewaarborgd loon

Ongeacht je anciënniteit in de onderneming en zonder toepassing van de carensdag, heb je gedurende de periode volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid recht op uitkeringen, die eerst door de werkgever en later door de verzekeraar, betaald worden.

Wie betaalt en wat wordt betaald?

De eerste 7 kalenderdagen ongeschiktheid

Voor iedere dag die normaal gepresteerd zou zijn indien er geen ongeschiktheid was, kan je ten laste van je werkgever aanspraak maken op jouw normale loon van 100%. Je werkgever zal nadien door de verzekeringsmaatschappij terugbetaald worden voor iedere kalenderdag ongeschiktheid, naar rata van 90% van je gemiddelde dagelijkse brutoloon.

Van de 8e tot de 30e kalenderdag

De werkgever betaalt als voorschot 85,88% van het normale brutoloon.

Na 30 kalenderdagen

Je wordt na de 30e kalenderdag ongeschiktheid, rechtstreeks door de verzekeraar betaald met dagvergoedingen naar rata van 90% van jouw gemiddelde dagloon.

Zwangerschap en bevalling

Recht op afwezigheid wegens prenataal geneeskundig onderzoek

Zwangere werknemers die de werkgever hebben ingelicht over hun zwangerschap, kunnen van het werk afwezig blijven, met behoud van het normale loon, om naar prenatale geneeskundige onderzoeken te gaan (b.v. echografie) die niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om loon te ontvangen, moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen van haar afwezigheid. De werkgever kan de werknemer vragen een geneeskundig getuigschrift voor te leggen.

Bescherming tegen gevaarlijke arbeid

De zwangere vrouwen die door een beslissing van hun werkgever of arbeidsgeneesheer verwijderd werden, hebben recht op een geplafonneerde vergoeding van 90%. Het is dan ook niet meer nodig om te onderzoeken aan welke gevaren een zwangere vrouw is blootgesteld. Indien de werkgever een oplossing heeft proberen te zoeken, maar uiteindelijk geen andere keuze meer had dan zijn werknemer te verwijderen, zal zij recht hebben op bovenstaande vergoeding.

Zwangerschapsverlof

Het zwangerschapsverlof bedraagt normaal 15 weken. Bij de geboorte van een meerling heeft men recht op 17 weken, waarvan maximaal 16 weken na de bevalling mogen genomen worden. Na deze 17 weken kan de werknemer, in geval van een meerlingeboorte, op eigen verzoek nog twee weken extra rust nemen. Je kan dus maximaal 19 weken zwangerschapsverlof hebben bij een meerlingeboorte.

Gedurende deze periode ontvangt de werknemer uitkeringen van de mutualiteit.

De periode

- **Gewone zwangerschap**

Op verzoek van de zwangere werkneemster moet de werkgever haar ten vroegste verlof geven vanaf de 6de week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

De werkneemster mag vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer werken. Ze moet een medisch attest indienen met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit moet ten laatste 7 weken voor die datum bij de werkgever ingediend worden.

De werkneemster moet het werk onderbreken gedurende 9 weken na de bevalling. Het gedeelte van de 6 weken dat niet voor de bevalling werd genomen, mag worden overgedragen. In totaal mogen maar maximum 5 weken worden overgedragen.

Opmerking: De zwangere vrouw die wegens ziekte of ongeval ongeschikt was om te werken gedurende de volledige periode van 6 weken (of 8 weken in geval van een meerling) vóór de werkelijke bevallingsdatum, heeft de mogelijkheid om haar postnatale rust met één week te verlengen.

Voor deze bijkomende week moederschapsrust ontvangt zij een uitkering van de mutualiteit.

- **Meerlingzwangerschap**

De werkneemster heeft recht op 17 weken, met name 8 weken prenatale en 9 weken postnatale rust. Dit postnatale verlof kan op eigen verzoek nog verlengd worden met twee extra weken (en kan dus maximaal 11 weken bedragen). Bij de aanvang van de moederschapsrust moeten zowel de werkgever als het ziekenfonds verwittigd worden dat het de geboorte van een meerling betreft.

- **Verlenging moederschapsrust bij hospitalisatie van de pasgeborene**

Als een pasgeborene langer dan 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd is, verlengt de moederschapsrust met het aantal opnamedagen die de eerste zeven dagen overschrijden. De moederschapsrust blijft dus ononderbroken doorlopen en kan worden verlengd met een periode van maximum 24 weken. De uitkering voor de verlenging bedraagt 75% van het begrensde loon. De aanvraag tot verlenging van de moederschapsrust moet bij de werkgever en het ziekenfonds worden ingediend vóór het einde van de nabevallingsrust.

- **Omzetting van moederschapsrust in dagen postnatale rust**

Als de werkneemster haar verplichte postnatale rust (9 weken) met minstens 2 weken kan verlengen, kunnen de twee laatste weken van haar postnatale rust op haar verzoek omgezet worden in “verlofdagen van postnatale rust”.

Deze “verlofdagen” moeten opgenomen worden volgens een planning die door haar wordt vastgesteld en dit binnen de 8 weken die volgen op het einde van de ononderbroken periode (9 weken) van de postnatale rust. Tijdens deze periode van 8 weken kunnen werkdagen en dagen postnatale rust elkaar dus afwisselen.

De uitkering

Gedurende het zwangerschapsverlof ontvangt de werkneemster uitkeringen van de mutualiteit. Het gaat om een percentage van het verdiende brutoloon. De eerste dertig dagen is dit 82% van het niet-geplafonneerde loon. Vanaf de eenendertigste dag is het 75% van het geplafonneerd loon (begrensd op € 3.224,15 per maand op 01/05/2011).

Het kraamgeld

Het kraamgeld of de geboortepremie kan vanaf de zesde maand zwangerschap aangevraagd worden bij het kinderbijslagfonds. Het bedrag van het kraamgeld is € 1.175,56. Bij

een tweede of volgende geboorte is het € 884,47 (index mei 2011). Bij een meervoudige geboorte is het voor elk kind € 1.175,56.

Bescherming tegen ontslag

Werkneemsters die zwanger zijn, mogen in principe niet afgedankt worden. Het kan alleen als de werkgever kan bewijzen dat het ontslag niets te maken heeft met de lichamelijke toestand van de werkneemster. De bescherming loopt vanaf het tijdstip dat de werkgever ingelicht werd tot een maand na het zwangerschapsverlof. Wie ten onrechte wordt afgedankt, heeft recht op een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon.

Vaderschapsverlof

De werknemer heeft het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn wegens de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze 10 dagen mogen door de werknemer vrij gekozen worden, verspreid over een periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

De eerste 3 dagen behoudt de werknemer zijn normale loon (ten laste van de werkgever). Om dit loon te ontvangen, moet de werknemer de werkgever vooraf informeren over de bevalling. Blijkt dit onmogelijk, dan verwittigt de werknemer de werkgever zo snel mogelijk.

De volgende 7 dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar een vergoeding van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze 7 dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerde loon. Het maximumbedrag is gelijk aan 101,68 € (1 mei 2011). Deze 7 dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen.

De werknemer moet een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds. Daarbij moet een uittreksel van de geboorteakte van het kind worden gevoegd.

Het ziekenfonds bezorgt de werknemer dan een inlichtingenblad, dat door deze laatste op het einde van het vaderschapsverlof volledig ingevuld en ondertekend moet worden teruggestuurd.

Adoptieverlof

Het adoptieverlof wordt nu aanzien als een **specifiek verlof**. Je hebt recht op een adoptieverlof van:

- **maximum 6 weken** wanneer het kind bij het begin van het verlof jonger is dan drie jaar
- **maximum 4 weken** wanneer het kind bij het begin van het verlof 3 jaar is of ouder.

Het adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof. Je moet je werkgever één maand op voorhand verwittigen. Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode en in volledige weken. Tijdens het adoptieverlof behoud je het recht op je normale loon gedurende de eerste 3 dagen. Vanaf de 4de dag betaalt het ziekenfonds 82% van het begrensde loon. Het maximumbedrag is gelijk aan 101,68 € (1 mei 2011).

Opzegtermijnen

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten zowel de werkgever als de werknemer een opzegperiode respecteren. Dat hoeft alleen niet bij ontslag om dringende reden, wanneer één van de partijen een zware fout heeft gemaakt of wanneer de werkgever en de werknemer onderling overeenkomen geen opzegtermijn te presteren.

In de kledingsector zijn onderstaande termijnen van toepassing op de contracten van onbepaalde duur wanneer de opzegging gebeurt vanaf 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzegtermijn te respecteren door	
	de werkgever	de werknemer
Minder dan 20 jaar*	32 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Na 20 jaar	64 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Deze termijnen zijn niet van toepassing in geval van afdanking met het oog op (brug)pensioen.

(*) een verkorte opzeg is mogelijk indien dit vermeld wordt in je individuele arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement. In dit geval geldt volgende opzegtermijn:

Anciënniteit	Opzegtermijn te respecteren door	
	de werkgever	de werknemer
Minder dan 6 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen

Maaltijdcheques

Wat is een maaltijdcheque ?

In de sector confectie werden er maaltijdcheques ingevoerd vanaf 1 juni 2009.

Een maaltijdcheque is een cheque die je ontvangt van je werkgever en waarmee je kan betalen in voedingszaken, restaurants en supermarkten.

Op hoeveel maaltijdcheques heb je recht ?

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)

De CAO bepaalt dat er een keuze kan gemaakt worden tussen beide systemen. Hoe beide systemen in elkaar zitten leggen we hieronder uit.

Algemeen principe: één cheque per effectief gewerkte dag

Je ontvangt één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. Jouw arbeidsduur op die dag speelt hierbij dus geen enkele rol. Of je nu 7u30 of 4 uur werkt, je hebt recht op één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. Ook als je op zaterdag moet werken, ontvang je, ongeacht je arbeidsduur, één maaltijdcheque.

Je hebt bovendien ook recht op een maaltijdcheque voor werkdagen die je moest onderbreken door een arbeidsongeval, ziekte, ...

Daarentegen ontvang je geen maaltijdcheque voor feestdagen, vakantiedagen, klein verlet, ziekte, economische werkloosheid, ...

Alternatieve telling: uren i.p.v. dagen !

De sector-CAO bepaalt dat op ondernemingsvlak kan gekozen worden voor de “alternatieve” telling.

Wanneer je werkgever de zogenaamde “alternatieve” telling toepast, verlaat men het principe van één maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag.

In dit geval gaat men een andere manier van tellen toepassen. Bij de “alternatieve” telling baseert men zich op uren i.p.v. dagen. **De “alternatieve” telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques.**

Deze alternatieve telling kan maar toegepast worden als er in de onderneming een CAO wordt gesloten of (in kleinere bedrijven) via het arbeidsreglement.

Hoe maak je nu de berekening indien je bedrijf kiest voor de “alternatieve” telling?

$$\frac{\text{effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal}}{7,50 \text{ (37u30/week)}} = \text{aantal maaltijdcheques}$$

Door deze “alternatieve” telling toe te passen, ontvang je dus meer maaltijdcheques dan in het algemeen systeem a rato van één cheque per effectief gewerkte dag.

Voor verdere info omtrent de concrete toepassing van deze “alternatieve” telling in je bedrijf kan je terecht bij je delegatie en/of afdelingssecretaris van het ABVV-TKD.

Hoeveel is jouw maaltijdcheque waard ?

Zowel de werkgever als de werknemer betalen elk een stukje van de maaltijdcheque.

In de confectiesector is je persoonlijke bijdrage in de maaltijdcheque vastgesteld op € 1,09. De werkgeversbijdrage bedraagt vanaf 1 april 2012 € 1,71. Je maaltijdcheque heeft dus een waarde van € 2,80.

Jouw persoonlijk aandeel is een broekzak - vestzakoperatie. Dit aandeel krijg je volledig terug via de waarde van de maaltijdcheque.

In je bedrijf kan geopteerd worden voor het systeem van één cheque per effectief gewerkte dag of voor de “alternatieve” telling.

Je bedrijf kiest voor één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag

Je ontvangt per effectief gewerkte dag één maaltijdcheque.

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Tot 31 maart 2012	€ 1,21	€ 1,09	€ 2,30
Vanaf 1 april 2012	€ 1,71	€ 1,09	€ 2,80

Je bedrijf kiest voor de “alternatieve” telling

Indien er geopteerd wordt voor een “alternatieve” telling, verandert de waarde van de maaltijdcheque niet. De “alternatieve” telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques!

Door de “alternatieve” telling toe te passen, ontvang je dus een maaltijdcheque met dezelfde waarde, maar dan in verhouding tot jouw arbeidsduur.

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Tot 31 maart 2012	€ 1,21	€ 1,09	€ 2,30
Vanaf 1 april 2012	€ 1,71	€ 1,09	€ 2,80

Arbeiders tewerkgesteld in een onderneming waar reeds maaltijdcheques worden toekend

In de ondernemingen die reeds beschikken over een stelsel van maaltijdcheques wordt het patronaal aandeel van de maaltijdcheque vanaf 1 april 2012 verhoogd met € 0,50 of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag van € 5,91.

In de ondernemingen waar bijgevolg de verhoging van € 0,50 op 1 april 2012 niet (volledig) kan worden toegekend onder de vorm van maaltijdcheques, zal voor het resterende saldo een gelijkwaardig voordeel worden toegekend.

Hospitalisatieverzekering

Vanaf 1 juli 2003 kan iedereen in de sector genieten van een hospitalisatieverzekering.

De hospitalisatieverzekering werd gesloten tussen het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid en een verzekeringsmaatschappij. Deze hospitalisatieverzekering is collectief voor de hele confectiesector, dat betekent dus dat alle arbeiders uit de confectie er gratis recht op hebben.

Ondernemingen die een eigen hospitalisatieverzekering hadden, kunnen opteren om niet tot de sectorpolis toe te treden. In dat geval stort het Fonds hen 0,4% (de bijdrage ter financiering van de sectorpolis) terug. De werknemers uit deze ondernemingen moeten dan wel een gelijkwaardig voordeel krijgen in de onderneming.

Na onderhandelingen met de verzekeringsmaatschappij kunnen nu ook gezinsleden van de confectiearbeiders en grensarbeiders zich op vrijwillige basis aansluiten.

Meer informatie vind je terug in een gratis informatiebrochure.

Eindejaarspremie

Aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld

Wie heeft recht op deze vergoeding?

Alle arbeiders die op 30 juni in dienst zijn van een kleding- of confectiebedrijf hebben recht op de aanvullende vergoeding. Wie tussen 1 juli van het vorige jaar en 30 juni van het lopende jaar ontslag heeft genomen of ontslagen werd (uitgezonderd wegens dringende reden) heeft eveneens recht. De werknemer moet wel minimum 3 maanden in dienst zijn geweest.

Berekening van het bedrag

Om de vergoeding te berekenen, neem je je loon voor de gewerkte dagen tussen 1 juli van het vorige jaar en 30 juni van het lopende jaar. Tel daarbij je loon van 3,33 dagen per begonnen maand dienst. Als je het ganse jaar (tussen 1 juli vorig jaar en 30 juni dit jaar) gewerkt hebt, komt dit laatste neer op 40 dagen loon. Bereken van je uitkomst 6,5% en je bekomt het bruto bedrag van de aanvullende vergoeding.

Afhoudingen

Op een gedeelte van de aanvullende vergoeding (23%) wordt RSZ afgehouden. Het volledige bedrag is wel onderworpen aan bedrijfsvoorheffing (belastingen). Deze hangt af van wat je jaarlijks bruto verdient.

Wie betaalt en wanneer?

De werkgever moet de aanvullende vergoeding ten laatste betalen met de eerste loonsuitkering na 15 augustus van het lopende jaar. Als je ontslagen wordt of zelf ontslag hebt genomen, moet je de aanvullende vergoeding samen met je laatste loonafrekening ontvangen.

Syndicale premie

Wie heeft recht op de syndicale premie?

Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:

- op 31 maart van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van een kleding- of confectiebedrijf of tewerkgesteld zijn in de sector via een interimkantoor
- lid zijn van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant en in regel zijn met de bijdragen.

Je bent werkloos of (brug-)gepensioneerd:

- volledig werkloos zijn geworden na 31 maart vorig jaar en nog steeds werkloos zijn op 31 maart van het lopende jaar
- tussen 1 april vorig jaar en 31 maart dit jaar op (brug-)pensioen zijn gegaan
- lid zijn van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant en in regel zijn met de bijdragen.

Hoelang ontvang je de syndicale premie?

- Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:
 - ⇒ zolang je gesyndiceerd blijft, wordt jaarlijks een syndicale premie toegekend
- Je bent bruggepensioneerd tussen 1 april vorig jaar en 31 maart dit jaar:
 - ⇒ je behoudt gedurende 2 bijkomende jaren je recht op de syndicale premie
- Je bent gepensioneerd tussen 1 april vorig jaar en 31 maart dit jaar:
 - ⇒ je hebt nog éénmaal recht op de syndicale premie
- Je bent werkloos:
 - ⇒ je behoudt gedurende 2 bijkomende jaren je recht op een syndicale premie

Bedrag van de syndicale premie

De syndicale premie bedraagt € 135. Voor de 2 bijkomende jaren (werklozen) is het bedrag € 37,18. Er worden geen rechtstreekse afhoudingen verricht. De premie wordt vanaf 1 december van het lopende jaar uitbetaald door het Sociaal Waarborgfonds van de Kleding- en Confectienijverheid (via rekeningnummer of circulaire cheque). Je moet het aanvraagformulier tijdig indienen bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Hoe aanvragen?

Alle arbeiders die op 31 maart van het lopende jaar in dienst zijn van een kleding- of confectiebedrijf, krijgen hun formulier syndicale premie rechtstreeks thuis gestuurd. Je moet het formulier zo snel mogelijk indienen bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant. Die zorgt er dan voor dat je vanaf 1 december je syndicale premie ontvangt. Laattijdig bezorgde formulieren worden later uitbetaald. Ook bruggepensioneerden krijgen hun formulier syndicale premie thuis opgestuurd. De attesten voor de werklozen worden door het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant zelf aangevraagd.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid

aanvullende sociale toelage

Vanaf 1 januari 2012 zijn de werkgevers verplicht per dag tijdelijke werkloosheid een opleg van € 2 te betalen.

Deze wettelijke regeling heeft een invloed op de berekening van de aanvullende sociale toelage 2012 die door het Sociaal Waarborgfonds Kleding in december 2012 wordt betaald. Er wordt een overgangsregeling voorzien.

Wie heeft recht op een opleg bij tijdelijke werkloosheid?

De gesyndikeerde werknemers hebben recht op de opleg bij tijdelijke werkloosheid. De overgangsregeling voor de opleg die in 2012 wordt betaald, voorziet dat, tijdens de periode van 1 april 2011 tot 31 december 2011, de werknemer minstens 7 dagen tijdelijke werkloosheid moet hebben gekend om recht te hebben op de aanvullende sociale toelage. Vanaf 1 januari 2012 treedt het nieuwe stelsel voor de opleg bij tijdelijke werkloosheid in voege, die rechtstreeks door de werkgever aan de werknemer wordt uitbetaald.

Bedrag

De aanvullende toelage voor de periode van 1 april 2011 tot 31 december 2011 bedraagt € 60. Deze toelage wordt betaald door het Sociaal Waarborgfonds, samen met de syndicale premie 2012.

Vanaf 1 januari 2012 voorziet het nieuwe stelsel een opleg van:

- 3 euro per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar
- 2 euro per dag voor de volgende dagen tijdelijke werkloosheid.

Deze opleg wordt volledig betaald door de werkgever bij elke

maandelijkse loonafrekening.

Vanaf 2013 wordt geen aanvullende sociale toelage meer betaald door het Sociaal Waarborgfonds.

Hoe aanvragen?

De aanvraag en de uitbetaling van de opleg van € 60 gebeuren samen met de syndicale premie (zie pagina's 49-50). Het overige bedrag wordt door de werkgever betaald.

Opleg bij volledige werkloosheid

bijkomende uitkering bestaanszekerheid

Toekenningsvoorwaarden

- verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- minstens vijf jaar ononderbroken gewerkt hebben in een kleding- of confectiebedrijf of in de laatste 15 jaar minstens 10 jaar in de kleding- of confectiesector gewerkt hebben
- ontslagen zijn om een andere dan zwaarwichtige reden
- drie maanden ononderbroken werkloos zijn

Bedrag

Het bedrag wordt bepaald per leeftijdscategorie. Het minimumbedrag is € 123,95 en het maximumbedrag is € 3.718,40. De betaling gebeurt om de drie maanden, in schijven van minimum € 123,95 en maximum € 247,89. Voorwaarde is dat je werkloos blijft.

In geval van wedertewerkstelling in de confectie blijven voorheen toegekende (en nog niet uitgeputte) rechten op de Bijkomende Uitkering Bestaanszekerheid behouden indien je terug werkloos wordt.

Hervat je het werk in een andere sector, dan kan je mits bepaalde voorwaarden alsnog opnieuw aanspraak maken op de opleg bij nieuwe volledige werkloosheid. Informeer je hierover op dat moment bij het ABVV-TKD.

Hierna volgt een tabel met de bedragen:

Leeftijd	Bruto maximum	Netto maximum
< 30 jaar	€ 123,95	€ 111,55
30 – 35 jaar	€ 247,89	€ 223,10
35 – 40 jaar	€ 371,84	€ 334,66
40 – 45 jaar	€ 619,73	€ 557,76
45 – 50 jaar	€ 743,68	€ 669,31
+ 50 jaar	€ 1.239,47	€ 1.115,52
+ 50 jaar *	€ 3.718,40	€ 3.346,56

*met minimum 20 jaar tewerkstelling in de confectie.

Aanvraag

De vakbonden vervullen de nodige administratieve formaliteiten. De aanvraag moet binnen de 3 jaar na het ontslag worden ingediend bij het Sociaal Fonds (uiteeraard via het ABVV-TKD).

Uitbetaling

De opleg wordt door het Sociaal Waarborgfonds van de Kleding uitbetaald. Er is een afhouding van 10% voor de bedrijfsvoorheffing.

Bijkomende opleg voor invalide werknemers

Er bestaat een bijkomende vergoeding voor langdurig zieken. Ze moeten wel nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Voorwaarden

De toekenningsvoorwaarden zijn de volgende:

- nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst
- vóór de aanvang van de ziekte minstens vijf jaar ononderbroken effectief gewerkt hebben in één of meerdere kleding- en confectiebedrijven. Indien deze vijf jaar niet kunnen bewezen worden, is men ook in regel als men minstens tien jaar effectief in een kleding- of confectiebedrijf gewerkt heeft in de laatste vijftien jaar voor de aanvang van de ziekte
- recht hebben op invaliditeitsuitkeringen (invaliditeitsuitkeringen ontvangt men na een arbeidsongeschiktheid van minimum één jaar)
- de aanvraag moet binnen de 3 jaar na de begindatum van de invaliditeit worden ingediend bij het Sociaal Fonds Kleding (uiteraard via het ABVV-TKD).

Bedrag

Het gaat om een eenmalige vergoeding van € 495,79 bruto. Het nettobedrag is € 446,21.

Uitbetaling

De vergoeding wordt betaald door het Sociaal Fonds Kleding.

Bestaanszekerheid vanaf 54 jaar

Voorwaarden

- afgedankt worden na de leeftijd van 54 jaar
- in principe 40 jaar tewerkstelling hebben (bepaalde gelijkstellingen worden voorzien)
- van de 40 jaar moet 30 jaar bewezen worden in de confectie
- van de overblijvende 10 jaar (tussen 30 en 40 jaar) kan er 5 jaar tewerkstelling zijn in andere sectoren (of natuurlijk ook 5 jaar in de confectie)
- 5 jaar van de 40 wordt gelijkgesteld omwille van diverse redenen (zoals werkloosheid, ziekte, opvoeding kinderen, inactiviteitsperiodes, militaire dienst, enz)
- in de laatste 5 jaar van tewerkstelling mag er wel niet langer dan één jaar ziekte voorkomen (gecumuleerd in de 5 jaar).

Bedrag en periode

De ontslagen werknemer ontvangt, naast de werkloosheidsuitkering, een opleg van € 74,37 per maand en dit tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Aanvraag

De nodige formaliteiten worden door de vakbond verricht.

Uitbetaling

De opleg wordt door het Sociaal Fonds Kleding uitbetaald.

Bestaanszekerheid vanaf 52 jaar

Voorwaarden

- ontslagen worden na de leeftijd van 52 jaar
- 25 jaar anciënniteit in de sector

Volgende ontslagen komen in aanmerking:

- arbeidsorganisatorische redenen
 - medische redenen
- en
- door deze redenen niet herplaatsbaar of herinschakelbaar zijn in de onderneming
 - de aanvraag moet erkend worden door het Sociaal Fonds van de sector confectie
-
- wie ontslagen wordt ingevolge een langdurige ziekte van minstens zes maanden, moet in de laatste 15 jaar voorafgaand aan het ontslag 10 jaar effectieve prestaties kunnen aantonen.

Bedrag

De ontslagen werknemer ontvangt, naast de werkloosheidsuitkering, een opleg van € 74,37 per maand.

Aanvraag

De nodige formaliteiten worden door de vakbond verricht.

Uitbetaling

De opleg wordt door het Sociaal Fonds Kleding uitbetaald.

Brugpensioen

In de confectiesector kan je tot 31 december 2012 gebruik maken van volgende brugpensioenregelingen:

- voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar
- brugpensioen met nachtprestaties vanaf 56 jaar
- brugpensioen lange loopbaan (40 jaar) vanaf 56 jaar
- halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar
- wettelijk brugpensioen vanaf 60 jaar.

Hieronder geven we een overzicht van de bovenvermelde mogelijkheden inzake brugpensioen.

(Conventioneel) Brugpensioen vanaf 58 jaar

Voor het brugpensioen op 58 jaar zijn de anciënniteitsvoorwaarden:

- wettelijke anciënniteit in 2012:
 - ⇒ een loopbaan van 38 jaar (M) en 35 jaar (V)
- conventionele anciënniteit:
 - ⇒ ofwel 10 jaar arbeid in loondienst in een kleding- of confectiebedrijf
 - ⇒ ofwel een ononderbroken tewerkstelling van 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in een kleding- of confectiebedrijf.

Brugpensioen met nachtprestaties vanaf 56 jaar

Er bestaat een specifiek brugpensioenstelsel voor werknemers met nachtprestaties in de confectiesector. De leeftijdsvoorwaarde is 56 jaar. Er zijn drie anciënniteitsvoorwaarden:

- de wettelijke anciënniteit is 33 jaar arbeid in loondienst of gelijkgestelde dagen
- de werknemer moet tevens 20 jaar arbeid met nachtprestaties bewijzen. Het drieploegenstelsel, de semi en vol continu en de overbruggingsploegen komen hiervoor in

aanmerking. De anciënniteit van de nachtprestaties moet tijdens de loopbaan verworven zijn (dus niet noodzakelijk op het einde van de loopbaan). Het bewijs ervan moet geleverd worden door een verklaring op eer

- de “confectie-anciënniteit” is dezelfde als bij het conventioneel brugpensioen op 58 jaar.

Brugpensioen lange loopbaan (40 jaar) vanaf 56 jaar

Jarenlang heeft het ABVV-TKD gepleit voor de invoering van een brugpensioen voor arbeiders met een lange loopbaan (40 jaar). Het ABVV-TKD heeft uiteindelijk in 2007 haar slag thuisgehaald.

Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen moet je:

- 56 jaar of ouder zijn
- 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende hebben
- vóór de leeftijd van 17 jaar tenminste 78 werkdagen bewijzen ofwel 78 dagen als leerling, maar dan wel vóór 1 september 1983
- de “confectie”-anciënniteit is dezelfde als bij het conventioneel brugpensioen op 58 jaar.

Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

Er is een confectie-CAO die het halftijds brugpensioen regelt. De leeftijdsvoorwaarde is 55 jaar.

Bovendien zijn er vier bijkomende voorwaarden:

- 25 jaar beroepsloopbaan hebben als loontrekkende
- werkloosheidsuitkeringen genieten
- 12 maanden voorafgaand in dezelfde onderneming voltijds gewerkt hebben
- schriftelijk akkoord sluiten met de werkgever om de prestaties te halveren. Het aantal arbeidsuren moet gemiddeld gelijk zijn aan de helft van een normale voltijdse tewerkstelling in de onderneming.

Wettelijk brugpensioen vanaf 60 jaar

Indien je niet voldoet aan de voorwaarden van de bovenvermelde brugpensioenregelingen kan je terugvallen op het wettelijk brugpensioen vanaf 60 jaar.

In de confectiesector werd een conventie afgesloten die de toekenning regelt van de aanvullende vergoeding voor dit brugpensioenstelsel.

Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen, moet je:

- 60 jaar of ouder zijn
- vanaf 1 januari 2012 een loopbaan hebben van 35 jaar (mannen) of van 28 jaar (vrouwen)
- de “confectie”-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar.

Indien je denkt dat je in aanmerking komt voor één van deze brugpensioenregelingen, informeer je best bij je afdelingssecretariaat. De adressenlijst vind je achteraan deze agenda.

ABVV-Textiel, Kleding en Diamant

Barrierestraat 13, 8200 Brugge
tel. 050/72.95.70 – fax 050/72.95.80
e-mail: abvvtkd.fgibtvd@glo.be
website: www.abvvtkd.be

Secretariaat / Secrétariat

Voorzitter / Président: Dominique MEYFROOT
e-mail: dominique.meyfroot@telenet.be
Algemeen Secretaris / Secrétaire Général:
John COLPAERT
e-mail: j.colpaert@telenet.be

Bestuur / Comité

Colpaert John	De Backer Patrick
Decroubele Yrida	Delahaye Fabrice
Lievens Johan	Meyfroot Dominique
Parmentier Tyno	Reyns Nico
Vanpoucke Bart.	

Nationale diensten / Services nationaux

Studiedienst / Service d'études

- Elie VERPLANCKEN – tel. 050/72.95.84
e-mail: elie.verplancken@telenet.be
- Michel SPRENGERS – tel. 050/72.95.86
e-mail: michel.sprengers@telenet.be
- Filip MISPLON – tel. 050/72.95.85
e-mail: filip.misplon@telenet.be

Secretariaat / Secrétariat

- Nicole LANCKSWEERDT – tel. 050/72.95.87
e-mail: nicole.lancksweerd@telenet.be

Vertaling / Traduction - Sociale toelagen / Allocations sociales

- Gaëlle DELFORGE – tel. 050/72.95.72
e-mail: gaelle.delforge@telenet.be

Boekhouding / Comptabilité

- Hilde WILLEMS – tel. 050/72.95.73
e-mail: abvvtkd.hwillems@telenet.be

Vakafdelingen / Sections professionnelles

ANTWERPEN

Regio Antwerpen / Mechelen / Kempen

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Technisch adviseur diamant: KERKHOFES Freddy
- Medewerker: VERMEYEN Franky
e-mail: f.vermeyen@skynet.be
abvvtkd.antwerpen@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 2018 Antwerpen, Lange Kievitstraat 55
tel. 03/226.00.26 – fax 03/232.51.54
 - ⇒ 2800 Mechelen, Zakstraat 16
tel. 03/226.00.26 (voor afspraak)

Regio Kempen

- Elke 2de en 4de maandag: **Zitdag Herentals** van 17u tot 18u op het ABVV-kantoor in de Lierseweg 54
- Elke 1ste en 3de donderdag
Zitdag Berlaar van 16u30 tot 17u op het ABVV-kantoor in de Dorpsstraat 44-46
Zitdag Nijlen van 17u30 tot 18u op het ABVV-kantoor in de Bouwelsesteenweg 36
Zitdag Vorselaar van 18u15 tot 18u45 in Den Tip in de Kerkstraat 28

BRUSSEL / BRUXELLES EN VLAAMS-BRABANT

Regio Brussel / Région Bruxelles

- Voorzitter / Président: VAN CAUWENBERGE René
e-mail: rené.vancauwenberge@accg.be
- Secretariaat / Secrétariat:
 - ⇒ 1000 Brussel, Sint-Jansstraat 4
1000 Bruxelles, Rue Saint-Jean 4
tel. 02/512.79.78 - 02/512.56.46 – fax 02/514.45.97

Regio Vlaams-Brabant

- Gewestelijk secretaris: VRIJSEN Dany
e-mail: dany.vrijssen@accg.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 3000 Leuven, Maria-Theresiastraat 113
tel. 016/22.21.83 - 016/27.04.95 – fax 016/22.95.16

LIMBURG

Regio Limburg

- Secretaris: VANDEREYCKEN Andres
e-mail: andres.vandereycken@accg.be
- Medewerker: COX Jean-Marie
e-mail: JeanMarie.Cox@accg.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 3500 Hasselt, Gouverneur Roppesingel 55
tel. 011/22.25.47 – fax 011/24.33.17
e-mail: ac.limburg@accg.be

OOST-VLAANDEREN

Regio Aalst / Ninove

- Secretaris: LIEVENS Johan
e-mail: jlievens@skynet.be
- Medewerkster: BRISSON Bea
e-mail: abvvtkd.aalst@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 9300 Aalst, Houtmarkt 1
tel. 053/72.78.27 – fax 053/77.08.63
e-mail: abvvtkd.aalst@skynet.be

Regio Dendermonde

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Medewerkster: STEVENS Linda
e-mail: abvvtkd.lstevens@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 9200 Dendermonde, Dijkstraat 59
tel. 052/25.92.69 – fax 03/760.04.12
e-mail: abvvtkd.dendermonde@skynet.be

Regio Gent / Eeklo / Deinze / Zelzate

- Secretaris: REYNS Nico
e-mail: n.reyns@skynet.be
- Medewerkster: DU MONT Christa
e-mail: christa.tkd@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 9000 Gent, Vrijdagmarkt 9, "Ons Huis"
tel. 09/26.55.306 – fax 09/26.55.307

Regio Vlaamse Ardennen / Geraardsbergen / Zottegem

- Secretaris: LIEVENS Johan
e-mail: jlievens@skynet.be
- Medewerkster: BRISSON Bea
e-mail: abvv.tkd.ronse@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 9600 Ronse, Stationsstraat 21 rue de la Gare
tel. 055/33.90.10 – fax 055/21.09.64
e-mail: abvv.tkd.ronse@skynet.be

Regio Waasland

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Medewerkster: STEVENS Linda
e-mail: abvvtkd.lstevens@skynet.be

- Secretariaat:
 ⇨ 9100 Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 11
 tel. 03/760.04.10 (11) – fax 03/760.04.12
 e-mail: abvvtkd.waasland@skynet.be

WEST-VLAANDEREN

Regio Kortrijk

- Secretaris: VANPOUCKE Bart
 e-mail: bart.vanpoucke@abvvtkd-wvl.be
- Medewerkers: LATRUWE Marleen en GRYSOON Franky
 e-mail: marleen.latruwe@abvvtkd-wvl.be
 franky.gryson@abvvtkd-wvl.be
- Secretariaat:
 ⇨ 8500 Kortrijk, Conservatoriumplein 9
 tel. 056/26.82.58 – fax 056/26.82.59

Regio Menen / Ieper

- Secretaris: VANPOUCKE Bart
 e-mail: bart.vanpoucke@abvvtkd-wvl.be
- Medewerker: GRYSOON Franky
 e-mail: franky.gryson@abvvtkd-wvl.be
- Secretariaat:
 ⇨ 8930 Menen, A. Debunnestraat 49-51
 tel. 056/51.38.72 – fax 056/51.82.62

Regio Tielt / Brugge / Oostende / Veurne / Diksmuide / Roeselare

- Secretaris: PARMENTIER Tyno
 e-mail: parmentiertyno@telenet.be
- Medewerker: VERSCHUEREN Wim
 e-mail: wim.tkd@skynet.be
- Secretariaat:
 ⇨ 8700 Tielt, Stationsstraat 12
 tel. 051/40.63.89 – fax 051/40.63.88

Regio Waregem / Avelgem

- Secretaris: DECROUBELE Yrida
 e-mail: abvvtkd.ydecroubele@skynet.be

- Medewerkster: EGGERMONT Mieke
e-mail: abvvtkd.meggermont@skynet.be
- Secretariaat:
⇒ 8790 Waregem, Stormestraat 137
tel. 056/60.29.34 – fax 056/61.12.65

PROVINCES WALLONNES

Région Mouscron / Estaimpuis / Comines

- Secrétaire: DELAHAYE Fabrice
e-mail: fabrice.delahaye@skynet.be
- Collaborateurs: GAYSE Freddy et VANDEKERKHOVE Sandrine
e-mail: sandrine.vdk@skynet.be
- Secrétariats:
 - ⇒ 7700 Mouscron, rue du Val 3
tél. 056/85.33.33 – fax 056/85.33.19
e-mail: fgtbtvd.mouscron@skynet.be
 - ⇒ 7780 Comines, rue du Chemin de Fer 1
tél. 056/55.61.52
 - ⇒ 7711 Dottignies, rue Couturelle 18
tél. 056/48.46.70
 - ⇒ 7712 Herseaux, Chaussée des Ballons 440
tél. 056/33.20.72
 - ⇒ 7730 Estaimpuis, rue Jean Lefebvre 18
tél. 056/33.71.26

Région Tournai / Leuze / Mons

- Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
e-mail: fgtbtvd.sdelonville@skynet.be
- Secrétariats:
 - ⇒ 7500 Tournai, rue du Crampon 12A
tél. 069/53.27.90 – fax 069/22.00.29
 - ⇒ 7000 Mons, rue Chisaire 34
sur rendez-vous: 069/53.27.90

Région Binche / Charleroi / Nivelles

- Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
e-mail: fgtbtvd.sdelonville@skynet.be

- Secrétariat:
 ⇒ 7500 Tournai, rue du Crampon 12A
 tél. 069/53.27.90 – fax 069/22.00.29

Région Verviers / Liège / Namur

- Secrétaire: JACQUEMIN Christian
- Collaborateur: WASTIAU Bernard
 e-mail: fgtb-textile@skynet.be
- Secrétariats:
 - ⇒ 4800 Verviers, Pont aux Lions 23/4
 (Galerie des Deux Places)
 tél. 087/33.01.67 (avec répondeur) - fax 087/34.09.46
 - ⇒ 4000 Liège, Place St-Paul 13

Région du Luxembourg

s'adresser au secrétariat de la centrale Alimentation-Horeca-Services, rue des Martyrs, 80, 6700 Arlon – tél. 063/22.75.84

N.B. Région des Ardennes flamandes
 voir "Oost-Vlaanderen, Vlaamse Ardennen"

Vormingscentrum / Centre de formation

v.z.w./a.s.b.l. FORUM
 Barrierestraat 13a, 8200 Brugge
 tel. 050/38.35.83 – fax 050/72.95.80
 e-mail: forumvzw@telenet.be

De ABVV-vertegenwoordiging in jouw bedrijf

Aansluitingsformulier

NAAM: _____

VOORNAAM: _____

RIJKSREGISTERNUMMER: _____

STRAAT EN NUMMER: _____

POSTNUMMER: _____

GEMEENTE: _____

E-MAIL: _____

wenst lid te worden van het ABVV-Textiel, Kleding en
Diamant.

WERKGEVER: _____

SECTOR: _____

HANDTEKENING: _____