

TEXTIEL

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.....	13
Tijdskrediet	14
Ouderschapsverlof.....	20
Medische bijstand.....	23
Aanmoedigingspremies.....	26
Vakantie.....	27
Ziekte.....	32
Gewaarborgd loon bij ziekte.....	34
Arbeidsongeval.....	37
Zwangerschap en bevalling.....	39
Adoptieverlof.....	44
Opzegtermijnen.....	45
Maaltijdcheques.....	46
Eindejaarspremie.....	49
Syndicale premie.....	50
Opleg bij tijdelijke werkloosheid.....	52
Opleg bij volledige werkloosheid.....	54
Opleg voor langdurig zieke afgedankte werknemers.....	56
Opleg ontslagen werknemers vanaf 54 jaar.....	57
Brugpensioen.....	58
ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.....	63
De ABVV-vertegenwoordiging in jouw bedrijf.....	70
Aansluitingsformulier.....	73

Voorwoord

Koopkracht - Index - Bruggpensioen: 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 bruggpensioenen. Bij de laatste collectieve onderhandelingen zijn we erin geslaagd in alle sectoren de bruggpensioenstelsels

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 delegatie 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.

In de tabel hieronder vind je naast de algemene regeling ook een aantal bijkomende afspraken in de textiel- en breigoed-sector terug.

Algemene regeling

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk	
Huwelijk van de werknemer of het aangaan van het samenlevingscontract.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract 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 of het aangaan van het samenlevingscontract.
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. 42).

Overlijden

Overlijden van de partner van de werknemer of van zijn kind of van een kind van de partner. Vier dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.

Overlijden 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.

Specifieke regelingen in de textiel

Kind van de werknemer

Wanneer het huwelijk, de priesterwijding of kloosterintrede, de plechtige communie of de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal gewerkt wordt, geldt de arbeidsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt. Deze regeling is ook van toepassing voor de werknemers uit de nachtploeg.

Nachtploeg

De regeling klein verlet is volledig van toepassing op de nachtploeg. Voor gebeurtenissen waarvoor een dag klein verlet is voorzien, krijgt de nachtarbeider dus een nacht vrijaf. Dit is zelfs het geval wanneer deze gebeurtenissen zich op een maandag voordoen.

Overbruggingsploegen

De wetgeving inzake klein verlet is ook van toepassing op de overbruggingsploegen.

De kaderovereenkomst inzake de halve overbruggingsploegen voorziet dat er voor iedere dag klein verlet 12 uur moet betaald worden. Deze bepaling is nog niet opgenomen in de kaderovereenkomst voor volledige overbruggingsploegen. In talrijke ondernemingsakkoorden is deze regeling wel voorzien.

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 textielwerknemers 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 een onderbreking van 1 jaar voltijds tijdskrediet. In de textielsector werd dit recht uitgebreid tot 5 jaar.

Volledig tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden. In tegenstelling tot het eerste jaar, moet de opname van het tijdskrediet in de textielsector vanaf het tweede jaar per periode van 12 maanden gebeuren.

De arbeiders uit de overbruggingsploegen hebben enkel recht op voltijds tijdskrediet.

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 $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking presteerde.

Normaal gezien heb je recht op 1 jaar halftijds tijdskrediet. Deze maximumduur van 1 jaar werd in de textielsector 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.

In tegenstelling tot het eerste jaar, moet de opname van het halftijds tijdskrediet in de textielsector vanaf het tweede jaar per periode van 12 maanden gebeuren.

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:

- voor de opvoeding van kinderen jonger dan 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 vijfdaagstelsel 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. Ploegarbeiders kunnen geen halve dagen nemen. 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 ondernemingsanciënniteit 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 4 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 5% van het personeel gelijktijdig afwezig is wegens tijdskrediet, loopbaanvermindering of halvering van de arbeidsprestaties. Zowel op sectoraal als op ondernemingsvlak kan er echter onder bepaalde voorwaarden en mits akkoord van de werkgever, afgeweken worden van deze 5%-drempel. Het kan dus dat jouw onderneming meer dan 5% van de werknemers toelaat tot de verschillende systemen van tijdskrediet. Bovendien tellen de +55-jarigen die in het systeem van 1/5 loopbaanvermindering zitten niet meer mee voor de berekening van de 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.

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	
Systeem 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	
Systeem 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 (gezinlid 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 **12 jaar** wordt.

Aan de voorwaarde van de 12de 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 12de verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover 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 niet noodzakelijk elkaar 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 einddata 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 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.

Er zijn 3 aanmoedigingspremies voorzien in de textielsector:

- in het kader van het opleidingskrediet
- in het kader van het zorgkrediet
- voor werknemers in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

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

Elke aanvraag voor een aanmoedigingspremie wordt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst behandeld. Indien 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. Voor de overbruggingsploegen is de regeling wel helemaal anders! Raadpleeg hieromtrent onze specifieke brochure "Overbruggingsploegen"!

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. Sinds 2011 wordt het wettelijk vakantiegeld enkel via overschrijving betaald. De betaling via circulaire cheque is enkel mogelijk na de expliciete vraag van de betrokken werknemer, die alle kosten ten laste neemt.

Jeugdvakantie

Jongeren die in 2011 de school verlieten, komen in bepaalde omstandigheden in aanmerking voor een jeugdvakantie-uitkering. 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 werkdagen 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.

Supplementaire vakantiedagen

Aantal

In de textielsector heb je recht op maximum 4 supplementaire vakantiedagen. Om voor jouw geval het aantal dagen te achterhalen, bereken je het aantal werkdagen van het voorgaande jaar. Daarvoor tel je al de dagen waarvoor je een loon ontvangen hebt, samen met je wettelijke en supplementaire vakantiedagen. In onderstaande tabel kun je dan aflezen hoeveel supplementaire vakantiedagen je krijgt.

Arbeidsdagen in het voorgaande jaar (5-dagenstelsel)	Supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar
228 dagen en meer	4
van 163 tot 227 dagen	3

Arbeidsdagen in het voorgaande jaar (5-dagenstelsel)	Supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar
van 98 tot 162 dagen	2
van 33 tot 97 dagen	1
minder dan 33 dagen	-

Uitbetaling

Het vakantiefonds betaalt de supplementaire vakantiedagen in de loop van september. Je krijgt dan 2% van het brutoloon van het voorgaande jaar (aan 100%). Er wordt daarop een bedrijfsvoorheffing van 17,16% afgehouden.

Anciënniteitsdag(en)

De getrouwheid aan de onderneming wordt beloond. Het stelsel omvat:

- 1 betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar na een anciënniteit van 20 jaar in hetzelfde bedrijf
- een tweede betaalde afwezigheidsdag na een anciënniteit van minstens 25 jaar in hetzelfde bedrijf.

De werkgever moet voor die dag(en) het loon doorbetalen.

Recht

De extra dagen zijn er voor wie 20 of 25 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in dezelfde onderneming. Dit is de periode dat men ingeschreven is in het personeelsregister van de onderneming. De periodes van schorsing zoals legerdienst, ziekte, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid komen in aanmerking. Ook de periode tijdens dewelke men bijvoorbeeld deeltijds werkt, telt mee.

Bovendien werd het stelsel vanaf 2003 uitgebreid. Bij ontslag na sluiting, faling of reorganisatie blijft de anciënniteit behouden indien de werknemer binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) in dienst gaat bij een andere textielwerkgever.

Wie beslist?

De werkgever bepaalt niet eenzijdig wanneer die extra dag verlof moet genomen worden. De spelregels van de jaarlijkse vakantie zijn van toepassing. Dit houdt in dat de verlofdag moet genomen worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer. Men kan natuurlijk wel op het vlak van het bedrijf in de ondernemingsraad een gunstiger regeling voorzien. Dit is onder meer mogelijk via het arbeidsreglement.

Overbruggingsploegen

De arbeiders uit de overbruggingsploegen hebben ook recht op deze betaalde afwezigheidsdagen. Deze zijn gelijk aan 12 uur en moeten betaald worden aan het loon van de overbruggingsploegen.

Betaling

De werkgever moet voor die afwezigheidsdag(en) het normale loon aan de arbeider betalen dat voorzien was indien hij had gewerkt. Dit moet gebeuren met de eerste gewone loonafrekening.

Controle

De syndicale afvaardiging heeft het recht om op het einde van het jaar inzage te krijgen in het aantal werknemers en de namen van de werknemers die deze verlofdag hebben 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 aangetekend.

Medische controle

De werknemer mag niet weigeren een controlearts te ontvangen noch zich door deze te laten onderzoeken.

De controlerende geneesheer

Controlegeneeskunde kan enkel uitgevoerd worden door een controlearts. Het mag zeker niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming zijn. Deze controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is en verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid.

Waar en wanneer? (textielregeling)

Indien op het medisch attest vermeld is dat de woning niet mag verlaten worden, mag de dokter bij de werknemer thuis komen tussen 8u en 20u. Indien de werknemer de woning wel mag verlaten, kan de controledokter de werknemer bij zich uitnodigen voor een onderzoek. Dit kan enkel tussen 8u en 18u. De plaats waar de controle wordt uitgevoerd, mag niet verder van de woonplaats liggen dan 15 km. De reiskosten zijn ten laste van de werkgever.

Wanneer de werknemer zich niet zou aangeboden hebben op het vastgestelde tijdstip, moet de werkgever bewijzen dat hij hem werkelijk heeft uitgenodigd. Wie de medische controle weigert, verliest zijn recht op gewaarborgd loon. De werknemer wordt dan als onwettig afwezig beschouwd.

Wij raden je aan om onmiddellijk de vakbondssecretaris op de hoogte te brengen om met hem de verdere procedure te bespreken.

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. Vanaf 1 april 2004 wordt 1 carensdag per kalenderjaar echter betaald. Je moet dan wel 5 jaar ononderbroken in de onderneming werken op het ogenblik dat je ziek wordt.
- 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 een 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.

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.

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

Alle 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 postnataal verlof kan op eigen verzoek nog verlengd worden met 2 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 geplafonneerde 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 geplafonneerd 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.

**Specifieke regeling in de textiel:
overbruggingsploegen en vaderschapsverlof**

Ook werknemers die in overbruggingsploegen zijn tewerkgesteld, hebben recht op vaderschapsverlof. Ze kunnen 48 uur afwezig zijn (2 weekends).

De betaling van deze afwezigheid gebeurt in drie delen. Het gaat hier om een ingewikkelde berekening die als volgt kan samengevat worden:

- 14,4 uur gewoon loon ten laste van de werkgever (d.i. 3/10 van 48 uur of 1,2 dagen)
- 33,6 uur (d.i. 7/10 van 48 uur of 2,8 dagen) vergoed door de mutualiteit op basis van 82% van het begrensd brutoloon. Het maximumbedrag bedraagt 101,68 euro per dag.
- Daarbovenop betaalt de werkgever een (begrensd) supplement dat berekend wordt volgens onderstaande formule:
 - ⇒ $[U \times 54 \times 7/10e \times 85,88\%] - [U \times 48 \times 7/10e \times 82\%]$
waarbij U = het uurloon van de arbeider in de overbruggingsploeg
 - ⇒ Vermits het supplement een aanvulling betreft op een voordeel van de sociale zekerheid, wordt er geen RSZ afgehouden, maar wel bedrijfsvoorheffing.

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 om geen opzegtermijn te presteren.

In de textielsector zijn onderstaande opzegtermijnen van toepassing bij de verbreking van een contract van onbepaalde duur:

Anciënniteit	Opzegtermijn te respecteren door	
	de werkgever	de werknemer
< 6 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen
6 maand - < 5 jaar	35 kalenderdagen	17 kalenderdagen
5 jaar - < 10 jaar	42 kalenderdagen	21 kalenderdagen
10 jaar - < 15 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen
15 jaar - < 20 jaar	84 kalenderdagen	42 kalenderdagen
20 jaar en meer	112 kalenderdagen	56 kalenderdagen

Deze termijnen zijn niet van toepassing in geval van afdanking met het oog op brugpensioen. Daar gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen:

Anciënniteit	
Minder dan 20 jaar	28 kalenderdagen
Na 20 jaar	56 kalenderdagen

Voor de meestergasten gelden andere opzegtermijnen. Informeer hieromtrent bij je afdelingssecretaris.

Maaltijdcheques

Wie heeft recht op maaltijdcheques ?

De textiel-CAO voorziet maaltijdcheques voor:

- voltijds tewerkgestelde arbeiders
- deeltijds tewerkgestelde arbeiders
- arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen

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 textiel-CAO bepaalt dat er voor de voltijdse arbeiders een keuze kan gemaakt worden tussen beide systemen.

Voor de deeltijdse arbeiders en de arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

Hoe zitten beide systemen nu in elkaar ?

Algemeen principe : één cheque per effectief gewerkte dag

Je ontvangt één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. 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, ziekte, klein verlet, economische werkloosheid, ...

Alternatieve telling: uren i.p.v. dagen

Onder bepaalde voorwaarden kan geopteerd worden voor een “alternatieve” telling. Wanneer in je bedrijf de “alternatieve” telling wordt toegepast, verlaat men het principe van één maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag.

Bij de “alternatieve” telling baseert men zich op uren i.p.v. dagen. De “alternatieve” telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques.

Hoeveel is jouw maaltijdcheque waard ?

Zowel de werkgever als de werknemer betalen elk een stukje van de maaltijdcheque. Het persoonlijk aandeel van de werknemer moet minstens € 1,09 bedragen, voor de werkgever gaat het over een maximale bijdrage van € 5,91.

In de textielsector is je minimumbijdrage in de maaltijdcheque vastgesteld op € 1,09. De werkgeversbijdrage werd stelselmatig opgetrokken. De concrete (netto)bedragen vind je terug in de onderstaande tabellen.

Voltijdse arbeiders en deeltijdse arbeiders

Voor de **voltijds** tewerkgestelde arbeiders kan in je bedrijf worden geopteerd voor het systeem van één cheque per effectief gewerkte dag of voor de “alternatieve” telling.

Indien je **deeltijds** bent tewerkgesteld in de textielsector moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

In de beide systemen verandert er niets aan de waarde van de maaltijdcheque. De “alternatieve” telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques dat je ontvangt. In de beide systemen gelden dus volgende bedragen:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 1 april 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

Arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen

Indien je als arbeider in een halve of volle overbruggingsploeg (weekendploeg) werkt, heb je uiteraard ook recht op “gelijkwaardige” maaltijdcheques.

Om dit te realiseren, moet men de verplichte “alternatieve” telling toepassen. Men heeft een aantal berekeningen moeten doen om uiteindelijk tot onderstaande bedragen te komen.

Voor de vaststelling van het bedrag van de maaltijdcheque, moeten we nagaan of er, voor wat betreft de voltijdse arbeiders, in je bedrijf werd geopteerd voor de “alternatieve” telling of niet.

- **Je bedrijf kiest voor één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag voor de voltijdse arbeiders**

In dit geval heb je als arbeider in de overbruggingsploegen recht op een maaltijdcheque met onderstaande waarde:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 1 april 2010	€ 3,91	€ 1,09	€ 5,00

- **Je bedrijf kiest de “alternatieve” telling voor de voltijdse arbeiders**

In dit geval heb je als arbeider in de overbruggingsploegen recht op een maaltijdcheque met de volgende waarde:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 1 april 2010	€ 4,10	€ 1,09	€ 5,19

Eindejaarspremie

aanvullende vakantievergoeding

Wie heeft recht op een eindejaarspremie?

Alle arbeiders die van 1 april vorig jaar tot 31 maart van het huidige jaar in een textiel- of breigoedfirma werkten. Gelijkgestelde dagen (ziekte, arbeidsongeval) komen ook in aanmerking.

Berekening van het bedrag

De eindejaarspremie bedraagt 9,2% van het loon (aan 100%) dat tussen 1 april vorig jaar en 31 maart van het huidige jaar (de referteperiode) verdiend werd. Voor de dagen waarvoor je uitkeringen kreeg ingevolge ziekte of arbeidsongeval, wordt bij je loon een fictief dagloon van € 24,79 geteld. Enkel de eerste 12 maanden worden gelijkgesteld.

Afhoudingen en intrest

Er wordt op je eindejaarspremie bedrijfsvoorheffing (belastingen) ingehouden. Dit is 17,16% voor de bruto-vergoeding tot en met € 1.190 en 23,22% vanaf € 1.190,01. Er wordt op het nettobedrag een kleine intrest van 1,5% toegekend, voor de periode van 15 augustus tot de datum van uitbetaling (4 maanden).

Wie betaalt en wanneer?

De eindejaarspremie wordt betaald rond 20 december. De uitbetaling gebeurt door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Textiel- en Breigoednijverheid.

Wie heeft recht op de syndicale premie?

Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:

- op 30 juni van het huidig jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van een textiel- of breigoedonderneming of tewerkgesteld zijn via een interimkantoor. Voor schoolverlaters wordt deze datum verschoven naar 30 september van het huidig jaar en voor de industriële leerlingen naar de laatste arbeidsdag van november
- lid zijn van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant en in regel zijn met de bijdragen.

Je bent werkloos, (brug)gepensioneerd of langdurig ziek:

- je moet ontslagen zijn door de werkgever, maar niet om dringende redenen, of ontslag hebben gekregen of gegeven om medische redenen
- lid zijn van het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant en in regel zijn met de bijdragen.

Hoelang ontvang je de syndicale premie?

De gesyndikeerde textielwerknemers ontvangen elk jaar een syndicale premie. Ook de inactieven (die uiteraard gesyndikeerd blijven) kunnen nog gedurende een aantal jaren hun recht op de syndicale premie laten gelden.

Indien de arbeidsovereenkomst een einde neemt om een andere dan dringende reden, kan een werkloze of langdurig zieke nog gedurende 3 jaar het recht op de syndicale premie blijven behouden.

Opgelet: Er is een aparte regeling voorzien voor (brug-)gepensioneerden en werklozen ouder dan 50 jaar:

- bruggepensioneerden ontvangen de syndicale premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd
- werklozen ouder dan 50 jaar blijven hun recht op de syndicale premie behouden gedurende 6 jaar
- gepensioneerde textielarbeiders die in dienst zijn gebleven tot aan de datum van hun pensionering, blijven eveneens hun recht op de syndicale premie behouden gedurende 6 jaar

Bedrag van de syndicale premie

De syndicale premie bedraagt € 123,90. Er worden geen rechtstreekse afhoudingen verricht. De syndicale premie moet wel aangegeven worden op je belastingformulier. De premie wordt vóór eind december uitbetaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds van de Textiel- en Breigoednijverheid. Je moet het aanvraagformulier tijdig indienen bij het ABVV.

Hoe aanvragen?

De werkgever moet in de loop van de maand juli aan alle arbeiders die in dienst zijn op 30 juni een formulier "Aanvullende sociale toelagen in de textielnijverheid en het breiwerk" overhandigen. Je moet het zo vlug mogelijk overmaken aan het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant. Die zorgt er dan voor dat je vóór eind december je syndicale premie ontvangt. Laattijdig bezorgde formulieren (na 1 oktober) worden weliswaar nog uitbetaald, maar dan in de loop van het volgende jaar.

De werkloze, op (brug)pensioen gestelde of langdurig zieke textielarbeider ontvangt zelf geen aanvraagformulier. Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant staat in voor de indiening van deze aanvragen.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid

aanvullende sociale toelage

Wie heeft recht op een opleg bij tijdelijke werkloosheid?

Alle arbeiders die tewerkgesteld zijn in een textiel- of breigoedonderneming en die voldoen aan de voorwaarden gesteld in de statuten van het Fonds.

Bedrag en duur van de opleg

De aanvullende sociale toelage bedraagt € 4,96 (zesdagenweek) per dag tijdelijke werkloosheid om economische of technische redenen of ingevolge brand.

De opleg wordt betaald vanaf de 7de dag tijdelijke werkloosheid tot en met de 86ste dag die valt in de periode van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het huidig jaar.

In totaal kan de opleg toegekend worden voor maximum 80 dagen, hetzij € 396,80. Er wordt een inhouding (belastingen) verricht van 18,75%. Het maximale nettobedrag is € 322,40.

Vanaf 1 januari 2012 betalen de werkgevers per dag tijdelijke werkloosheid een opleg van € 2,00 per dag (regime 5-dagenweek) of € 1,67 per dag (regime 6-dagenweek) rechtstreeks aan de werknemer. Deze wettelijke verplichting heeft een invloed op de berekening van de aanvullende sociale toelage 2012, die wordt uitbetaald eind december 2012. Je wordt hierover uitgebreid geïnformeerd via affiches, pamfletten en via onze website, www.abvvtkd.be.

Hoe aanvragen?

De aanvraag en de uitbetaling gebeuren samen met de syndicale premie (zie pagina's 50-51).

Belangrijke bemerking:

Je kan in totaal € 446,30 ontvangen, nl. € 123,90 (syndicale premie) en € 322,40 (opleg bij tijdelijke werkloosheid).

Beide bedragen dienen aangegeven te worden aan de belastingen.

Opleg bij volledige werkloosheid

sociale begeleiding

Toekenningsvoorwaarden

- arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- één jaar ononderbroken anciënniteit in de firma op de dag van de kennisgeving van het ontslag
- niet om dringende reden ontslagen zijn
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Bedrag

Het bedrag van de opleg is € 2,48 per werkloosheidsdag. Er wordt een inhouding van 10,09% verricht voor de belastingen. De opleg wordt net als de werkloosheidsuitkeringen uitbetaald in het zesdagenstelsel. Op die manier bekomt men per maand € 64,48 bruto. Netto is dit € 57,97 per maand.

Toekenningsperiode

De opleg wordt gedurende een welbepaalde periode toegerekend. De duurtijd hangt af van de leeftijd, de reden en de datum van ontslag.

Vanaf 01/01/2006 hebben textielwerknemers die volledig werkloos worden, recht op het volgende krediet:

- **bij afdanking wegens sluiting, faling of reorganisatie (*)**
 - ⇒ jonger dan 30 jaar: 208 dagen (8 maanden)
 - ⇒ van 30 tot minder dan 40 jaar: 286 dagen (11 maanden)
 - ⇒ van 40 tot minder dan 50 jaar: 520 dagen (20 maanden)
 - ⇒ 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 euro bruto in totaal)

- **bij afdanking om een andere reden met uitsluiting van dringende reden of bij afdankingen ingevolge overmacht (*)**
 - ⇒ jonger dan 30 jaar: 78 dagen (3 maanden)
 - ⇒ van 30 tot minder dan 40 jaar: 104 dagen (4 maanden)
 - ⇒ van 40 tot minder dan 50 jaar: 182 dagen (7 maanden)
 - ⇒ 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 euro bruto in totaal)

(*) Langdurig zieken die worden ontslagen, blijven vallen onder de hoge categorie (zie opleg langdurig zieke afgedankte werknemers).

De leeftijd wordt bepaald op de eerste dag waarop men aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen.

Aanvraag

De vakbonden vervullen de nodige administratieve formaliteiten.

Uitbetaling

De opleg wordt om de drie maanden door het Waarborg- en Sociaal Fonds uitbetaald.

Opleg voor langdurig zieke afgedankte werknemers

sociale begeleiding

Toekenningsvoorwaarden

- arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- op de dag van de kennisgeving van het ontslag, één jaar ononderbroken anciënniteit hebben in de onderneming
- minstens 6 maanden ziek zijn voor de datum van het ontslag
- niet ontslagen zijn omwille van overmacht of zwaarwichtige reden.

Bedrag en periode

Het bedrag is € 2,48 per ziektedag. De opleg wordt toegekend gedurende 936 dagen (3 jaar). Concreet gaat het om gemiddeld € 64,48 bruto of € 57,97 netto per maand. Er is een inhouding van 10,09% voor de belastingen.

Aanvraag

De nodige formaliteiten worden door de vakbond en de mutualiteiten verricht.

Uitbetaling

De opleg wordt om de drie maanden door het Waarborg- en Sociaal Fonds uitbetaald.

Opleg ontslagen werknemers vanaf 54 jaar

sociale begeleiding

Vanaf 2001 werd er in de sociale begeleiding een nieuwe categorie ingevoerd voor de +54-jarigen.

Voorwaarden

- aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- op de dag van de kennisgeving van het ontslag, een jaar ononderbroken anciënniteit in de firma hebben
- ontslagen zijn om een andere dan zwaarwichtige reden
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen
- 54 jaar zijn op het ogenblik van de uitdiensttreding
- 40 jaar beroepsloopbaan hebben, waarvan 20 jaar in de textielsector.

De vergoeding kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen, noch met het wettelijk pensioenstelsel.

Bedrag en periode

De ontslagen werknemer ontvangt, naast de werkloosheidsuitkering, een opleg van € 3,72 per dag (= gemiddeld € 96,72 per maand) en dit tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Er is een inhouding van 10,09% voor de belastingen.

Aanvraag

De nodige formaliteiten worden door de vakbond verricht.

Uitbetaling

De opleg wordt om de drie maanden door het Waarborg- en Sociaal Fonds uitbetaald.

Brugpensioen

In de textielsector 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 56 jaar
- brugpensioen "werknemer met ernstige lichamelijke problemen" vanaf 58 jaar
- brugpensioen "zwaar beroep" vanaf 58 jaar
- wettelijk brugpensioen vanaf 60 jaar.

(Conventioneel) Brugpensioen vanaf 58 jaar

De minimumleeftijd voor zowel mannen als vrouwen is 58 jaar. De anciënniteitsvoorwaarden zijn:

- wettelijke anciënniteit: (in 2012) een loopbaan van 38 jaar voor de mannen en van 35 jaar voor de vrouwen
- conventionele anciënniteit:
 - ⇒ ofwel 15 jaar arbeid in loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding
 - ⇒ ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar in de vermelde sectoren en waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaar

Brugpensioen met nachtprestaties vanaf 56 jaar

Er is een specifiek brugpensioenstelsel voor werknemers met nachtprestaties. 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 “textiel”-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 “textiel”-anciënniteit is dezelfde als bij het conventioneel brugpensioen op 58 jaar.

Halftijds brugpensioen vanaf 56 jaar

De leeftijdsvoorwaarde voor dit halftijds brugpensioen is 56 jaar. Bovendien zijn er vier bijkomende voorwaarden:

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

Brugpensioen “werknemer met ernstige lichamelijke problemen” vanaf 58 jaar

Er bestaat ook een sectorale brugpensioenregeling voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Om in

aanmerking te komen voor dit brugpensioen, moet je:

- 58 jaar zijn in de loop van de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012
- een beroepsloopbaan hebben van minstens 35 jaar
- lichamelijke problemen hebben die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door je werk en de verdere uitoefening van je beroep bemoeilijken
- beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen (na een aanvraag en een dossier te hebben ingediend)
- de "textiel"-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar.

Brugpensioen "zwaar beroep" vanaf 58 jaar

Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen "zwaar beroep" moet je:

- 58 jaar of ouder zijn in de loop van de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012
- een beroepsloopbaan hebben van minstens 35 jaar en gedurende die 35 jaar in een "zwaar beroep" gewerkt hebben gedurende:
 - ⇒ 5 jaar in de laatste 10 kalenderjaren
 - OF
 - ⇒ 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van je arbeidsovereenkomst.
- een zwaar beroep is:
 - ⇒ werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid van minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers)
 - ⇒ nachtarbeid
- de "textiel"-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar.

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 textielsector werd

een conventie gesloten 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 01/01/2012 een loopbaan hebben van 35 jaar (mannen) of van 28 jaar (vrouwen)
- de “textiel”-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 je best bij je afdelingssecretariaat. Je vindt de adressenlijst 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.lancksweerdtd@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.vrijesen@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 GRYSON 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: GRYSON 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: _____