

DIAMANT INFO 2012



Barriestraat 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
Veiligheid en gezondheid.....	5
Vervoerskosten.....	7
Klein verlet.....	11
Familiaal verlof.....	15
Tijdskrediet.....	16
Ouderschapsverlof.....	22
Medische bijstand.....	25
Vakantie- en feestdagen.....	28
Rustdagen.....	31
Vakantie-, feest- en rustdagen 2012.....	32
Joodse feestdagen in 2012.....	34
Vergoeding voor afgestudeerden.....	35
Ziekte.....	36
Gewaarborgd loon bij ziekte.....	38
Bestaanszekerheid ziekte.....	41
Arbeidsongeval.....	42
Zwangerschap en bevalling.....	44
Adoptieverlof.....	49
Industriële leerovereenkomst.....	50
Sociale toelage.....	52
Syndicale premie.....	53
Anciënniteitspremie.....	54
Maaltijdcheques.....	55
Cadeaucheques.....	57
Hospitalisatieverzekering.....	58
Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	59
Outplacement.....	62
Aanvullende toelage bij tijdelijke werkloosheid.....	63
Bestaanszekerheid bij volledige werkloosheid.....	64
Aanvullende werkloosheidsvergoeding voor + 50-jarigen.....	65
Tewerkstellingspremie.....	66
Brugpensioen.....	67
Sectoraal pensioenfonds.....	70
Pensioenpremie.....	71
Jaarlijkse toelage aan gepensioneerde diamantarbeiders.....	72
ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.....	73
Aansluitingsformulier.....	79

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 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 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

Veiligheid en gezondheid

Sinds de jaren zeventig hebben vele landen in West-Europa hun houding tegenover arbeidsveiligheid en -hygiëne grondig gewijzigd. Dit gebeurde niet toevallig. De slechte arbeidsomstandigheden veroorzaakten talrijke ongevallen en ziekten. De gezondheidszorg was dan ook een zware dobber binnen het budget van de sociale zekerheid. Preventie werd het sleutelwoord in de nieuwe ontwikkelingen inzake veiligheid en gezondheid. In België is bijvoorbeeld de gevreesde longziekte in de diamantsector na genoeg volledig verdwenen, dankzij betere voorzorgsmaatregelen zoals stofafzuiginstallaties en diverse aanpassingen.

Een degelijk preventiebeleid eist echter voortdurend aanpassingen. Nieuwe producten en productieprocessen zorgen voor nieuwe uitdagingen en mogelijke gevaren. België heeft in de tweede helft van de jaren zeventig de wetgeving inzake arbeidsveiligheid en gezondheid grotendeels aangepast. Dankzij het KB van 20 juni 1975 over het Voorkomingsbeleid, vermijdt men vele problemen. Maar door de Europese eenmaking moet de wetgeving nu ook aan de nieuwe Europese richtlijnen worden aangepast.

In België is de werkgever door dit KB verplicht een actief voorkomingsbeleid te voeren. Hij licht het Comité voor Preventie en Bescherming in (bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging), raadpleegt het comité en werkt er ten volle mee samen.

In de diamantnijverheid kennen we het KB van 28 juli 1971 betreffende de werking van het Comité voor preventie en bescherming. Er is toen beslist om voor alle werkgevers van een diamantbedrijf een gemeenschappelijke dienst en een gemeenschappelijk comité op te richten.

Het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant wil van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal dingen in vraag te stellen. Om deze discussie grondig te kunnen voeren binnen dit overkoepelend comité is er nood aan informatie. Daarom doen wij een beroep op de diamantbewerkers. Wij vragen om, indien er zich problemen in hun onderneming voordoen, ze te melden aan onze centrale. Onze vertegenwoordigers in het overkoepelend orgaan zullen die problemen dan discreet, maar consequent trachten op te lossen.

Veiligheid en gezondheid is een taak voor ons allemaal. Wij maken er samen werk van. Gezonde en veilige werkplaatsen komen er niet vanzelf.

Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2000 heeft de diamantarbeider ook recht op vervoerskosten als hij met eigen vervoer naar het werk komt. De CAO van 12/07/2011 verlengt deze regeling tot 01/01/2014. Er is geen minimumafstand voorzien. Iedereen heeft er recht op.

Er zijn twee regelingen van toepassing, naargelang je het openbaar vervoer of je eigen vervoer gebruikt.

Openbaar vervoer

De tussenkomst van de werkgever is gebaseerd op de afstand (enkele richting) tussen je woonplaats/verblijfplaats en je werkplaats. De terugbetaling gebeurt op basis van een week- of maandabonnement (treinkaart). Het bedrag van de tussenkomst van de werkgever vind je in de tabel hierna. Het gaat om de bedragen die geldig zijn tot 31/01/2012. Er moet dus opnieuw onderhandeld worden over de aanpassing van deze forfaitaire bedragen.

Afstand in km	Werkgevers-bijdrage treinkaart Railflex (deeltijds)	Werkgevers-bijdrage treinkaart voor 1 week	Werkgevers-bijdrage treinkaart voor 1 maand
0-3	7,40	6,70	22,30
4	8,60	7,30	24,40
5	9,50	7,90	26,00
6	10,30	8,40	28,00
7	11,00	8,90	30,00
8	11,60	9,40	31,00
9	12,10	9,90	33,00
10	12,60	10,40	35,00

Afstand in km	Werkgevers-bijdrage treinkaart Railflex (deeltijds)	Werkgevers-bijdrage treinkaart voor 1 week	Werkgevers-bijdrage treinkaart voor 1 maand
11	13,10	11,00	37,00
12	13,60	11,50	38,50
13	14,20	12,10	40,00
14	14,60	12,60	42,00
15	15,00	13,10	43,50
16	15,50	13,60	45,00
17	15,90	14,10	47,50
18	16,40	14,60	49,00
19	16,90	15,30	51,00
20	17,30	15,80	53,00
21	17,70	16,30	54,00
22	18,20	16,80	56,00
23	18,70	17,40	58,00
24	19,10	17,90	59,00
25	19,50	18,40	62,00
26	20,20	19,10	63,00
27	20,60	19,50	65,00
28	21,00	19,90	67,00
29	21,30	20,60	68,00
30	21,70	21,00	70,00
31-33	22,60	21,80	73,00
34-36	24,10	23,30	78,00
37-39	25,00	24,40	82,00

Privé-vervoer

Wie geen gebruik maakt van het openbaar vervoer, heeft, ongeacht de woon-werkafstand, altijd recht op een tussenkomst van de werkgever. Deze regeling geldt vanaf 1 januari 2000 en is verlengd tot 01/01/2014. Om de vergoeding te bekomen, moet je een aanvraag tot terugbetaling bij je werkgever indienen. Die wordt in dubbel opgemaakt, met vermelding van de afstand tussen de woon- of verblijfplaats en de werkplaats.

Wie dit voor de eerste keer aanvraagt, moet dit uiterlijk op het einde van de eerste week van het lopende RSZ-trimester aanvragen. De werkgever bezorgt je een exemplaar terug, dat hij voor ontvangst dateert en ondertekent. Je moet ook alle wijzigingen die een invloed hebben op de betaling van het bedrag, onmiddellijk meedelen.

Het bedrag is per gewerkte dag gelijk aan 1/5 van de tussenkomst die de werkgever moet betalen voor het weekabonnement (treinkaart). Je vindt de bedragen in de volgende tabel. Deze bedragen worden aangepast vanaf 01/02/2012.

Afstand enkele richting (in km)	Dagelijkse bijdrage van de werkgever in euro
0-3	1,34
4	1,46
5	1,58
6	1,68
7	1,78
8	1,88
9	1,98
10	2,08
11	2,20

Afstand enkele richting (in km)	Dagelijkse bijdrage van de werkgever in euro
12	2,30
13	2,42
14	2,52
15	2,62
16	2,72
17	2,82
18	2,92
19	3,06
20	3,16
21	3,26
22	3,36
23	3,48
24	3,58
25	3,68
26	3,82
27	3,90
28	3,98
29	4,12

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. 47).

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 (voor deeltijdsen wordt het aantal dagen verminderd 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 diamantarbeiders 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. Je hebt recht op 1 jaar voltijds tijdskrediet. 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 $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking presteerde.

Je hebt recht op 1 jaar halftijds tijdskrediet. Hou er echter rekening mee dat dit halftijds tijdskrediet moet samengevoegd worden met jouw periodes van volledig tijdskrediet. Je kan dus in totaal maximum 1 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.

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 vijf-dagenstelsel of meer, hebben het recht om over te schakelen op een 4/5 -regime.

Dit recht geldt voor elke werknemer met een minimum-anciënniteit 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 of 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 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. Op ondernemingsvlak kan er echter onder bepaalde voorwaarden en mits akkoord van de werkgever, afgeweken worden van deze 5%-drempel. 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 < 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

Stelsel	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	
Stelsel	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 **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 $\frac{1}{2}$ en met vijf maanden vermindering met $\frac{1}{5}$.

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 indienen 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 alleenstaande	met	1/5	–	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.

Vakantie- en feestdagen

Aantal vakantie- en feestdagen

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, ...

In de tabellen op deze en volgende bladzijde kan je jouw vakantiedagen bepalen. Je telt op hoeveel gewerkte, gelijkgestelde vakantie- en rustdagen je vorig jaar had en je kunt het overeenstemmend aantal vakantiedagen voor dit jaar aflezen. Het maximum aantal dagen is 20 (vijfdagenweek). Indien je jonger bent dan 21 jaar, is het maximum aantal dagen 25 (vijfdagenweek).

De planning van het verlof, de rustdagen en de vervangingsdagen voor de feestdagen gebeurt door het paritair comité. Het verlof valt uiteen in twee delen: het zomer- en het winterverlof. De periodes vind je op de sticker.

Tabel vijfdagenweek

Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie		Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie	
	+ 21 jaar	- 21 jaar		+ 21 jaar	- 21 jaar
Minder dan 10	0	0	135-143	11	14
10-19	1	1	144-153	12	15
20-38	2	3	154-162	13	16
39-47	3	4	163-181	14	18
48-66	4	5	182-191	15	19

Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie		Aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het voorbije jaar	Aantal dagen vakantie	
	+ 21 jaar	- 21 jaar		+ 21 jaar	- 21 jaar
67-76	5	6	192-201	16	20
77-86	6	8	202-211	17	21
87-96	7	9	212-220	18	23
97-105	8	10	221-230	19	24
106-124	9	11	Meer dan 231	20	25
125-134	10	13			

Vakantiegeld

Het zomervakantiegeld wordt begin juli door de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid uitbetaald. Het uittreksel met de berekening wordt begin juni opgestuurd. Het wintervakantiegeld ontvang je begin december.

Het vakantiegeld bedraagt 16,18% (12% zomervakantie, 4,18% wintervakantie) van het vorig jaar verdiende brutoloon aan 110%. Bij dat bedrag moet ook het fictief loon voor de gelijkgestelde dagen geteld worden. Het gaat hier o.a. om dagen ziekte en tijdelijke werkloosheid.

Op het vakantiegeld zijn er inhoudingen voor de sociale zekerheid en de belastingen. De bedrijfsvoorheffing is 17,16% als het bedrag minder is dan € 1.190. Vanaf € 1.190,01 is het 23,22%.

Betaling feestdagen

In de diamantsector worden de feestdagen samen met het vakantiegeld uitbetaald door de verlofkas.

Het bedrag is gelijk aan 4% van het vorig jaar verdiende brutoloon aan 110%. Bij dit bedrag moet ook het fictief loon voor de gelijkgestelde dagen gerekend worden.

Tijdelijke werkloosheidsdagen komen hier echter niet voor in aanmerking. Er is een inhouding van 15% voor de bedrijfsvoorheffing.

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 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.

Rustdagen

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de diamantsector is 38 uur. In de praktijk werk je echter 39 uur. De arbeidsduurvermindering wordt doorgevoerd door de toekenning van rustdagen.

Je hebt altijd recht op minstens 1 rustdag, die door de werkgever wordt betaald. Het gaat hier om een vrij te kiezen snipperdag. De andere rustdagen worden toegekend op basis van het aantal bezoldigde dagen van het vorig jaar.

Aantal rustdagen	Aantal bezoldigde dagen (vijfdagenstelsel)
1	1 tot 47
2	48 tot 94
3	95 tot 142
4	143 tot 189
5	Vanaf 190

De rustdagen worden collectief vastgelegd tijdens de paasvakantie. De periodes vind je terug op de sticker. Ze worden één week vóór de rustdagen uitbetaald door de vakantiekas. Het bedrag is gelijk aan 2% van het vorig jaar verdiende brutoloon aan 110%. Er is een inhouding van 15% voor de bedrijfsvoorheffing.

Vakantie-, feest- en rustdagen 2012

Zomervakantie 2012

Van maandag 30 juli tot en met vrijdag 17 augustus 2012 = **15 dagen**. Mits aanvraag aan het Paritair Comité voor de diamantnijverheid vóór 31 december 2011, kan de vakantieweek van 30 juli 2012 tot en met 3 augustus 2012 verplaatst worden naar de week van 20 augustus 2012 tot en met 24 augustus 2012.

Wintervakantie 2012

Van maandag 24 tot en met maandag 31 december 2012 = **5 dagen**.

Feestdagen 2012

Zondag 1 januari	Nieuwjaar vervangen door 18 mei
Maandag 9 april	Tweede Paasdag
Dinsdag 1 mei	Feest van de Arbeid
Donderdag 17 mei	Hemelvaartdag
Vrijdag 18 mei	Vervangdag voor 1 januari
Maandag 28 mei	Tweede Pinksterdag
Vrijdag 29 juni	Petrus & Paulus - vervangdag voor 15 augustus
Zaterdag 21 juli	Nationale Feestdag vervangen door 26 september
Woensdag 26 september	Jom Kippoer - vervangdag voor 21 juli
Donderdag 1 november	Allerheiligen
Vrijdag 2 november	vervangdag voor 11 november
Zondag 11 november	Wapenstilstand vervangen door 2 november
Dinsdag 25 december	Kerstmis

Rustdagen 2012

Eén snipperdag is vrij te nemen.

Van dinsdag 10 april tot en met vrijdag 13 april 2012 +
maandag 30 april = 5 **dagen**.

Diamantbewerkers die recht hebben op 5 rustdagen	10, 11, 12, 13 en 30 april 2012
Diamantbewerkers die recht hebben op 4 rustdagen	10, 11, 12 en 13 april 2012
Diamantbewerkers die recht hebben op 3 rustdagen	10, 11 en 12 april 2012
Diamantbewerkers die recht hebben op 2 rustdagen	10 en 11 april 2012
Diamantbewerkers die recht hebben op 1 rustdag	10 april 2012

Joodse feestdagen in 2012

Donderdag 8 maart	Poerim
Zaterdag 7 april	Pesach 1ste dag
Zondag 8 april	Pesach 2de dag
Vrijdag 13 april	Pesach 7de dag
Zaterdag 14 april	Pesach 8ste dag
Zondag 27 mei	Sjavoeoth 1ste dag
Maandag 28 mei	Sjavoeoth 2de dag
Zondag 16 september	Erev Rosj Hasjana 5773
Maandag 17 september	Rosj Hasjana 1ste dag
Dinsdag 18 september	Rosj Hasjana 2de dag
Woensdag 26 september	Jom Kippoer
Maandag 1 oktober	Soekkoth 1ste dag
Dinsdag 2 oktober	Soekkoth 2de dag
Zondag 7 oktober	Hoshana rabba
Maandag 8 oktober	Shemini atseret
Dinsdag 9 oktober	Simchat torah

Vergoeding voor afgestudeerden

Wie?

Jongeren die na hun voltijdse of deeltijdse leerplicht bij een diamantwerkgever beginnen te werken, hebben ook recht op een bijzondere vakantievergoeding schoolverlaters.

Aanvraag

Er moet een speciaal formulier opgestuurd worden naar de vakantiekas. Je kan het bekomen bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Betaling

De bedragen zijn:

- zomervakantie: € 223,10
- wintervakantie: € 74,37

De vergoeding wordt door de Rijksverlofkas voor de diamantnijverheid uitbetaald voor de aanvang van de vakantieperiode.

Belangrijke bemerking

Afgestudeerden uit een diamantschool die niet onmiddellijk werk vinden, kunnen deze vergoeding ook bekomen. Wend je hiervoor tot het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

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 dan 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.

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.
- 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, worden door de mutualiteit betaald.
- 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 het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.
- 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 ziekte-dagen. 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.

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 af-

houdingen 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 bestaat in de diamantsector wel een regeling van opleg bij ziekte (zie “Bestaanszekerheid ziekte”).

Bestaanszekerheid ziekte

Recht

Voor de werknemers die in dienst zijn, wordt er bestaanszekerheid (BZ) bij ziekte betaald na uitputting van het gewaarborgd loon. Dit is vanaf de 31ste dag ziekte. De voorwaarde is dat je 20 dagen hebt gewerkt in de 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan.

Voor wie niet meer in dienst is, kan er ook een BZ zijn als men bij aanvang van de invaliditeit (dit is na 1 jaar ziekte) minder dan 5 jaar uit dienst is.

Bedrag

Voor wie nog in dienst is, bedraagt de BZ € 12,50 per dag met een maximum van 30 dagen. De volgende 50 dagen is de BZ € 4,00 per dag. Elke verdere dag ziekte wordt vergoed aan € 3,00 per dag. Voor wie niet meer in dienst is, bedraagt de BZ na 1 jaar ziekte € 3,00 per dag voor de ganse duur van de ziekte.

De BZ wordt betaald in het vijfdagenstelsel. Er is een inhouding voor de belastingen van 22,20%. De BZ wordt door het Intern Compensatiefonds betaald.

Wie in aanmerking komt, neemt best contact op met de vakbond om de nodige aanvraagformulieren op te maken.

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 (bvb. 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 meerlinggeboorte, op eigen verzoek, nog twee weken extra rust nemen. Je kan dus maximaal 19 weken zwangerschapsverlof hebben bij een meerlinggeboorte. Gedurende deze periode ontvangt de

werkneemster 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 minimum 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-geplafonneerd 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 ver Wittigt 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 3 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 4^{de} dag betaalt het ziekenfonds 82% van het begrensd loon. Het maximumbedrag is gelijk aan € 101,68 (1 mei 2011).

Industriële leerovereenkomst

Wie?

Jongeren tussen 16 en 21 jaar die deeltijds een opleiding volgen bij een diamantwerkgever en deeltijds onderwijs volgen.

Vergoeding?

De vergoeding wordt vastgesteld in functie van de onderstaande tabellen. Als basis wordt het loon van de kleinbranche genomen.

1ste jaar	1ste semester	23% op basisloon
	2de semester	23% op basisloon
2de jaar	1ste semester	35,50% op basisloon
	2de semester	47,50% op basisloon
3de jaar	1ste semester	70,50% op basisloon
	2de semester	88% op basisloon

Indien er een schorsing is van de overeenkomst (bv. ziekte, ongeval, enz.) van minstens 3 maanden, wordt de overeenkomst verlengd met de duur van de schorsing.

Bijkomende vergoeding

De Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid betaalt een bijkomende maandelijkse vergoeding ter stimulering van de tewerkstelling in de sector.

Die bedraagt:

- het eerste jaar van de leerovereenkomst: € 74,37
- het tweede jaar van de leerovereenkomst: € 49,58
- het derde jaar van de leerovereenkomst: € 24,79

Indien de duurtijd minder dan 3 jaar beloopt, vallen de hoogste vergoedingen weg.

Sociale toelage

De sociale toelage wordt betaald op basis van de gewerkte en gelijkgestelde dagen (bijvoorbeeld ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...) van het vorige jaar.

De toelage bedraagt bruto:

- € 1,00 per gewerkte dag in het vorige jaar
- € 0,75 per gelijkgestelde dag in het vorige jaar

Op deze toelage is er een afhouding voor de sociale zekerheid (13,07%).

De toelage wordt begin december uitbetaald door de vakbond. Hiervoor moet men zich met het attest bij het Intern Compensatiefonds aanbieden.

Syndicale premie

Recht

De werklieden en werksters die tijdens het vorige jaar en/of betrokken jaar tewerkgesteld zijn geweest in een onderneming die ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de diamantnijverheid en -handel kunnen aanspraak maken op de vakbondspremie.

Ook de inactieven wiens laatste werkgever ressorteerde onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de diamantnijverheid en -handel en die tenminste 25 jaar effectief in de diamantnijverheid onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld geweest, hebben eveneens recht op de vakbondspremie.

Bedrag

Het bedrag is € 135 voor de actieven en € 60 voor de niet-actieven.

Wie betaalt en wanneer?

De premie wordt vanaf december via een attest door het fonds uitbetaald.

Anciënniteitspremie

Principe

De overeenkomst die de anciënniteitspremie voorziet, is een overeenkomst van bepaalde duur die afloopt op 01/01/2014.

Wie?

Je moet een minimum aantal jaren in dienst zijn geweest bij dezelfde werkgever. In de CAO wordt dit nader omschreven als tewerkgesteld zijn in dezelfde technische bedrijfseenheid.

Bedrag (100% bruto)

Anciënniteit	Bedrag
10 jaar	€ 123,95
20 jaar	€ 247,89
30 jaar	€ 495,79
40 jaar	€ 743,68

Afhoudingen

Er is een afhouding voor de sociale zekerheid (13,07%) en de bedrijfsvoorheffing (belastingen).

Wie betaalt?

De werkgever moet de premie betalen in de maand die volgt op het bereiken van de voorziene anciënniteit.

Maaltijdcheques

Principe

Diamantarbeiders hebben recht op maaltijdcheques tot 01/01/2014.

Bedrag

Het bedrag van de tegemoetkoming van de werkgever per maaltijdcheque is € 4,46. De tussenkomst van de werknemer is minimum € 1,09. Dit bedrag wordt door de werkgever afgehouden. Op die manier zal de waarde van de maaltijdcheque in de meeste gevallen € 5,55 bedragen. De tussenkomst van de werknemer is in feite een broekzakvestzakoperatie, want hij recupereert deze tussenkomst volledig in de waarde van de maaltijdcheque.

Afhoudingen

Er zijn geen afhoudingen voor de sociale zekerheid of de belastingen.

Gewerkte dagen

Je ontvangt enkel maaltijdcheques voor de effectief gewerkte dagen (dus niet voor vakantiedagen, feestdagen, dagen tijdelijke werkloosheid, ...). Per gewerkte dag heb je dus recht op één maaltijdcheque.

Deeltijdse werknemers

Er is een specifieke regeling voor deeltijdse werknemers. Je moet al de uren optellen die je in een kwartaal hebt gewerkt en delen door 7,6. Het resultaat hiervan komt overeen met het aantal maaltijdcheques.

Betaling

De maaltijdcheques worden iedere maand (in één of meerdere keren) door de werkgever overhandigd op basis van het vermoedelijk aantal dagen met effectieve prestaties. Indien dit niet overeenstemt met het aantal werkelijk gepresteerde dagen, moet er een regularisatie gebeuren.

Cadeaucheques

In december 2011 wordt een cadeaucheque van € 35 uitgekeerd via de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid. Wie recht heeft op het wettelijk vakantiegeld in 2011 (op basis van prestaties die werden geleverd in 2010), ontvangt in december 2011 deze cadeaucheque.

Hospitalisatieverzekering

Principe

Vanaf 1 januari 2000 bestaat er een sectorale hospitalisatieverzekering. Er werd door het Intern Compensatiefonds een overeenkomst gesloten met een verzekeringsmaatschappij. Een onderscheid wordt gemaakt tussen actieven en (brug)gepensioneerden.

Actieven

Iedere actieve diamantbewerker valt onder die verzekering en verwerft dezelfde rechten. Het gaat om de terugbetaling van de (bijkomende) medische kosten bij hospitalisatie en erkende chronische ziekten die niet gedekt zijn door de mutualiteit. Iedere gerechtigde ontvangt individueel uitleg over deze verzekering. Er is geen franchise. De berekening gebeurt op basis van een éénpersoonskamer.

(Brug)gepensioneerden

Vanaf 1 januari 2008 werd de sectorale hospitalisatieverzekering uitgebreid voor bruggepensioneerden en gepensioneerden als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de bruggepensioneerden die een beroepsloopbaan van 25 jaar in de diamantnijverheid kunnen bewijzen en die in de laatste drie jaar vóór hun brugpensioen ten minste 1 jaar in de diamantnijverheid hebben gewerkt
- de gepensioneerden die een beroepsloopbaan van 35 jaar in de diamantnijverheid kunnen bewijzen of indien zij als dusdanig 25 jaar kunnen bewijzen waarvan, tijdens de laatste 3 jaar van hun beroepsloopbaan, 2 jaar in de diamantnijverheid hebben gewerkt.

Er wordt een franchise gesteld van 250 euro. De berekening gebeurt op basis van een tweepersoonskamer.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

De algemene regel is dat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een opzegperiode moet gerespecteerd worden, ongeacht of de opzegging uitgaat van de werkgever of de werknemer. Dit hoeft niet bij ontslag om dringende redenen, wanneer één van de partijen dus een zware fout maakt.

Daarenboven kunnen werkgever en werknemer in onderling akkoord steeds overeenkomen om de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn te beëindigen.

Regels

a. De proeftijd (die tussen 7 en 14 kalenderdagen duurt):

- kan niet beëindigd worden gedurende de eerste 7 kalenderdagen
- kan beëindigd worden, van dag op dag, vanaf de 8ste tot en met de 14de dag.

b. Opzegperiode bij een contract van onbepaalde duur:

- Binnen de eerste 10 jaar:
 - ⇒ door de werkgever: 7 kalenderdagen
 - ⇒ door de werknemer: 2 arbeidsdagen
- Tussen 10 en 20 jaar:
 - ⇒ door de werkgever: 14 kalenderdagen
 - ⇒ door de werknemer: 2 arbeidsdagen
- Na 20 jaar dienst:
 - ⇒ door de werkgever: 28 kalenderdagen
 - ⇒ door de werknemer: 2 arbeidsdagen

De werknemer die in een stelsel van tijdelijke werkloosheid zit, kan zijn ontslag geven zonder opzeg.

c. Opzegperiode bij een contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk:

Wie de overeenkomst vroegtijdig wil beëindigen, is een opzegvergoeding verschuldigd. Die komt neer op het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van de termijn. Ze mag echter niet hoger zijn dan het dubbele van wat verschuldigd zou zijn, indien het contract van onbepaalde duur was.

Hoe moet de opzegging gebeuren?

a. Indien de opzegging uitgaat van de werknemer:

- Door afgifte van een brief aan de werkgever. Die moet “voor ontvangst” tekenen.
- Per aangetekende brief. Die heeft uitwerking de derde werkdag na datum van verzending. Een werkdag is elke dag behalve een zon- en feestdag.
- Bij deurwaardersexploot.

De opzegtermijn loopt door tijdens de schorsing van de overeenkomst, bijvoorbeeld in geval van vakantie-dagen, tijdelijke werkloosheid, moederschapsverlof, ziekte of ongeval, ...

b. Indien de opzegging uitgaat van de werkgever:

- Per aangetekende brief. Die heeft uitwerking de derde werkdag na datum verzending.
- Bij deurwaardersexploot.

De opzegtermijn loopt niet door tijdens de schorsing (bv. ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...).

Wanneer gaat de opzeg in?

De opzeg gaat in de maandag, volgend op de week waarin de opzegtermijn betekend werd. Als de arbeider zelf ontslag geeft, is dit de dag na de betekening.

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer met

behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Dit is beperkt tot twee halve of één hele werkdag per week. Als de opzegtermijn korter is dan 7 dagen, heeft de werknemer slechts recht op één halve werkdag.

Outplacement

Vanaf 1 januari 2008, en dit voor onbepaalde duur, verwittigt elke werkgever die een werknemer van 45 jaar of ouder ontslaat, die beschikbaar moet blijven voor de algemene arbeidsmarkt, het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD).

Het ICD biedt de ontslagen werknemer een outplacementbegeleiding aan waarop de werknemer verplicht moet ingaan. Zoniet, riskeert hij zijn werkloosheidsuitkering te verliezen.

Vervoerskosten outplacementbegeleiding

Diamantbewerkers die outplacement volgen, krijgen hun verplaatsing van en naar het outplacementbureau vergoed. Het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD) stelt hiervoor een aanvraagformulier ter beschikking.

Aanvullende toelage bij tijdelijke werkloosheid

Vanaf 1 januari 2012 wordt een aanvullende toelage ingeval van tijdelijke werkloosheid toegekend aan de diamantarbeiders.

Het bedrag van deze aanvullende sociale toelage is vastgesteld op € 12,50 per vergoede werkloosheidsdag voor de eerste 30 dagen tijdelijke werkloosheid. Van de 31ste tot de 80ste dag tijdelijke werkloosheid is het bedrag gelijk aan € 4,00 per vergoede werkloosheidsdag. De opleg bedraagt € 2,00 vanaf de 81ste dag tijdelijke werkloosheid.

De aanvullende toelage wordt samen met de bestaanszekerheid voor werklozen aangevraagd aan de hand van een specifiek formulier dat door het Fonds wordt ter beschikking gesteld. Beide toelagen worden per kwartaal door het Intern Compensatiefonds voor de diamantsector uitbetaald. Er wordt 18,75% afgehouden.

Bestaanszekerheid bij volledige werkloosheid

Bij volledige werkloosheid wordt gedurende maximum 80 dagen per kalenderjaar een bestaanszekerheid (BZ) betaald.

Werklozen ontvangen de BZ als zij minstens 20 dagen gewerkt hebben in de 4 kwartalen die het kwartaal van de werkloosheid voorafgaan. Voor de eerste 30 werkloosheidsdagen bedraagt de opleg € 12,50 per dag. Voor de volgende 50 dagen is dit € 4,00 per dag (vijfdagenweek).

De opleg wordt per kwartaal door het Intern Compensatiefonds betaald. Er wordt 10,09% afgehouden voor de belastingen. De BZ wordt samen met de aanvullende toelage bij tijdelijke werkloosheid aangevraagd aan de hand van een specifiek formulier dat door het Fonds ter beschikking wordt gesteld.

Aanvullende werkloosheidsvergoeding voor + 50-jarigen

Toekenningsvoorwaarden

- ontslagen zijn, maar niet om dringende reden
- minstens 50 jaar zijn op datum van het ontslag
- een anciënniteit van minstens 25 jaar in de sector hebben, waarvan 3 jaar ononderbroken vóór het ontslag of in de laatste 3 jaar voor het ontslag 200 gewerkte dagen tellen.

Regeling voor 50-jarigen

Als je ontslagen werd tussen 50 en 55 jaar, krijg je gedurende 460 dagen een opleg van € 4,96 per werkloosheidsdag (vijfdagenweek). Er is een wachttijd van 19 maanden. De eerste 80 dagen ontvang je wel de eerder vermelde opleg bij werkloosheid (zie "Bestaanszekerheid werklozen").

Regeling voor 55-jarigen

Als je ontslagen werd vanaf 55 jaar, krijg je een opleg van € 4,96 gedurende 850 werkloosheidsdagen. Er is geen wachttijd.

Belangrijke bemerking

Als je voor de leeftijd van 55 jaar werd afgedankt en tijdens de werkloosheidsperiode 55 jaar wordt, stap je automatisch over van de ene naar de andere regeling en ontvang je de opleg gedurende 850 dagen. De vergoeding wordt betaald door het Intern Compensatiefonds. Er is een afhouding van 10,09% voorzien. Deze regeling werd door de CAO van 12/07/2011 verlengd tot 01/01/2014.

Tewerkstellingspremie

Recht

- gedurende het vorige jaar minder dan 30 dagen een bestaanszekerheid hebben gekregen
- in dienst zijn op 31 december van het vorige jaar in een onderneming die behoort tot het paritair comité van de diamant
- (brug)gepensioneerden of erfgenamen van overledenen komen eveneens in aanmerking.

Bij betwistingen beslist de beheerraad van het Intern Compensatiefonds.

Bedrag

Het bedrag is gelijk aan € 12,50 per dag, met een maximum van 375 euro (30 dagen).

De dagen waarvoor een bestaanszekerheid werd betaald, worden in mindering gebracht.

Wanneer het aantal dagen bestaanszekerheid en het aantal bezoldigde dagen minder is dan 30, wordt het aantal te vergoeden dagen waarvoor men een tewerkstellingspremie kan krijgen, beperkt tot het aantal bezoldigde dagen.

Betaling

De tewerkstellingspremie wordt in april door het Intern Compensatiefonds betaald. Er is een afhouding voor de sociale zekerheid (13,07%) en voor de belastingen (10%).

Brugpensioen

In de diamantsector kan je gebruik maken van volgende brugpensioenregelingen in 2012:

- voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar
- brugpensioen lange loopbaan (40 jaar) vanaf 56 jaar
- halftijds brugpensioen (indien tewerkstellingsakkoord)

(Conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar

De regeling voltijds brugpensioen is verlengd tot 01/01/2014.

Werknemers die 58 jaar of ouder zijn en ontslagen zijn, (uitgezonderd om dringende reden), hebben recht op brugpensioen. De leeftijdsvoorwaarde moet bereikt zijn op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien moet je vanaf 2012 een loopbaan hebben van 38 jaar (M) of van 35 jaar (V).

Bedrag

Het brugpensioen bestaat uit 2 delen: werkloosheidsuitkeringen en een aanvullende vergoeding.

De werkloosheidsuitkeringen zijn gelijk aan 60% van het laatst verdiende brutoloon.

De aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Als een werknemer minder dan 1 jaar volledig werkloos is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 1 maand terug bij een werkgever in dienst zijn.

Indien een werknemer meer dan 1 jaar volledig werkloos

is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 6 maanden terug bij een werkgever in dienst zijn.

Indien een werknemer tussen 6 maanden en 1 jaar ziek is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 1 maand opnieuw werken.

Als een werknemer meer dan 1 jaar ziek is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 6 maanden terug werken.

In geval van een loonsverhoging buiten de CAO of buiten de indexaanpassing, moet dit loon gedurende ten minste 6 maanden uitgekeerd zijn om in aanmerking te worden genomen voor het berekenen van het nettoreferenteloon.

Op het totale bedrag van brugpensioen kunnen er nog inhoudingen zijn (sociale zekerheid en belastingen). De aanvullende vergoeding wordt betaald door het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector.

Voor het aanvragen van het brugpensioen kan men terecht bij het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Bijkomende vergoeding (vanaf 58 jaar)

Vanaf 1 januari 2002 wordt er een bijkomend bedrag uitbetaald. Er is een verhoging van het brugpensioen met € 1 per vergoede dag van het lopend jaar. Dit wordt in één keer uitbetaald met de opleg voor de maand november. Wie in de loop van het jaar met pensioen gaat, krijgt de opleg met zijn laatste brugpensioenuitkering.

Tevens ontvangt iedere bruggepensioneerde vanaf 1 januari 2002 een éénmalige bijkomende vergoeding van € 74,37. Deze wordt eveneens half december uitbetaald.

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 haar slag thuisgehaald. Er is een sectorale regeling die loopt tot 1 januari 2013. Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen, moet je:

- 56 jaar of ouder zijn
- 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende hebben, waarvan minimum 1.000 effectief gewerkte dagen als arbeider in de diamantnijverheid
- vóór de leeftijd van 17 jaar tenminste 78 arbeidsdagen bewijzen ofwel 78 dagen als leerling, maar dan wel vóór 1 september 1983.

Indien je denkt dat je in aanmerking komt voor dit brugpensioen, contacteer je best je afdelingssecretaris!

Halftijds brugpensioen

Indien er een tewerkstellingsakkoord is in de onderneming, wordt het recht op halftijds brugpensioen ingevoerd.

Sectoraal pensioenfonds

Vanaf 1 januari 2008 wordt door het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector voor elke actieve diamantbewerker 2% bruto op het loon in een pensioenfonds gestort. Deze overeenkomst werd gesloten met de verzekeringsmaatschappij AXA.

Elk jaar, begin juni, zal elke diamantbewerker een individuele pensioenfiche ontvangen zodat hij kan opvolgen hoe de aangroei van het aanvullend pensioen eruitziet.

Pensioenpremie

Wie heeft recht op een pensioenpremie?

- wie op rustpensioen gaat
- de laatste tewerkstelling als handarbeider moet in de diamantsector geweest zijn
- na de 50ste verjaardag nog effectief 60 dagen in de sector als handarbeider hebben gewerkt. Langdurig zieken moeten minimum 60 dagen hebben gewerkt in de laatste 15 jaar voor het rustpensioen.

Bedrag

Het bedrag is € 2.478,94 bruto.

Er is een afhouding van 3,55% voor de RIZIV en 16,66% voor de belastingen.

Betaling

De premie wordt betaald op het einde van de maand januari die volgt op het jaar dat men op rustpensioen gaat. Het Intern Compensatiefonds betaalt uit. Men moet wel een kopie van de kennisgeving van de beslissing van de Rijksdienst voor Pensioenen die men ontvangt m.b.t. het recht op rustpensioen overmaken aan het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant.

Jaarlijkse toelage aan gepensioneerde diamantarbeiders

Wie?

Wie een pensioenpremie gekregen heeft, zal elk jaar en voor de eerste keer tijdens het kalenderjaar waarin men in januari de pensioenpremie heeft ontvangen, een toelage ontvangen. Deze toelage wordt betaald door de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid rond 20 november.

Bedrag

Voor wie gepensioneerd werd vóór 01/01/1992 is het bedrag € 99,16.

Wie gepensioneerd werd na 01/01/1992 krijgt € 74,37.

ABVV-Textiel, Kleding en Diamant

Barrierestraat 13, 8200 Brugge
tel. 050/72.95.70 – fax 050/72.95.80
e-mail: abvvtkd.fgtbtvd@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

Vakafdelingen/Sections professionnelles

ANTWERPEN

Regio Antwerpen / Mechelen/Kempen:

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Technisch adviseur diamant: KERKHOFs Freddy
- Medewerker: VERMEYEN Franky
e-mail: f.vermeyen@skynet.be
abvvtkd.antwerpen@skynet.be
 - ⇒ 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)

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.

OOST-VLAANDEREN

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

Aansluitingsformulier

NAAM: _____

VOORNAAM: _____

STRAAT EN NUMMER: _____

POSTNUMMER: _____

GEMEENTE: _____

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

WERKGEVER: _____

SECTOR: _____

E-MAIL: _____

HANDTEKENING: _____