



ACV-Transport en Communicatie

Belangengroep
 Diamant





Bent u tijdelijk of volledig werkloos? En wil u weten of uw uitkering al gestort is? Wat de stand van uw dossier is? Wil u een attest aanvragen? Voortaan moet u hiervoor niet meer naar het ACV-dienstencentrum! Met uw eID en een kaartlezer kan het van thuis uit.

Raadpleeg uw werkloosheidsdossier online



Inhoudstafel

Anciënniteitpremie.....	5
Bestaanszekerheid	5
Bijzondere scholingsovereenkomst	6
Cadeaucheque	6
Comité Preventie & Bescherming.....	6
Einde van de Arbeidsovereenkomst.....	7
Gewaarborgd loon	10
Hospitalisatieverzekering.....	12
Jeugdvakantie.....	13
Jongerenverlof (jonger dan 21 jaar)	14
Joodse feestdagen	15
Klein verlet.....	16
Maaltijdcheques.....	18
Outplacement.....	19
Pensioenpremie	19
Sectoraal Pensioenfonds.....	20
Seniorvakantie	21
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag (SWT).....	21
Tewerkstellingspremie.....	23
Thematische verloven.....	24
Tijdskrediet.....	24
Vakantie-, feest- en rustdagen 2021	25
Vakbondsgeschenk Diamant.....	27
Vakbondspremie en sociale toelage	27
Vergoede werkloosheidsdagen.....	28
Vergoeding voor afgestudeerden.....	30
Verlof om dwingende redenen.....	31
Vervoerskosten	32
Secretariaat.....	34
Inschrijvingsformulier.....	35

Uw (tijdelijk) werkloosheidsdossier online, een snelloket met een muisklik, want...

- ➔ U bent (tijdelijk) werkloos geweest vorige maand en u wil weten of uw vergoeding al gestort is.
- ➔ U was vorig jaar werkloos en u wilt het fiscaal attest afdrukken om uw belastingaangifte te doen.
- ➔ U hebt een bewijs nodig van de werkloosheidsbetalingen die u ontving van het ACV.



Anciënniteitpremie

Om de anciënniteitpremie te krijgen moet men een minimaal aantal jaren in dienst zijn bij dezelfde werkgever. In de CAO is dit bepaald met de woorden 'dezelfde technische bedrijfseenheid'. Deze CAO loopt tot 31 december 2021.

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

Perioden en bedragen:

- 10 jaar: 124 €
- 20 jaar: 248 €
- 30 jaar: 496 €
- 40 jaar: 744 €

Van deze bedragen wordt RSZ 13,07 % en bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Bestaanszekerheid

Tijdelijke werkloosheid

Een werkloze diamantbewerker kan, indien hij in de 12 maanden die de aanvraag bestaanszekerheid (BZ) bij werkloosheid voorafgaan minstens 20 dagen effectief gewerkt heeft (feestdagen zijn gelijkgesteld), als arbeider in de diamantnijverheid bestaanszekerheid ontvangen.

- Eerste 45 dagen: 12,50 euro
- Volgende 45 dagen: 6,00 euro
- Vanaf de 91ste dag: 2,00 euro

De bestaanszekerheid wordt per kwartaal door het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD) betaald. Er wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden op de tijdelijke werkloosheid.

Ziekte

Een zieke diamantbewerker kan, indien hij in de 12 maanden die de aanvraag bestaanszekerheid (BZ) bij ziekte voorafgaan minstens 20 dagen effectief gewerkt heeft (feestdagen zijn gelijkgesteld), als arbeider in de diamantnijverheid bestaanszekerheid ontvangen.

- Eerste 45 dagen: 12,50 euro
- Volgende 45 dagen: 6,00 euro
- Daarna voor de ganse duur van de ziekte: 3 euro/ dag.

Het aantal dagen dat aanleiding kan geven tot het uitkeren van de toelagen van 12,50 euro en/of 6,00 euro mag, voor werkloosheid en ziekte samen, nooit meer dan 90 dagen per kalenderjaar belopen in het stelsel van de vijfdagenweek.

Langdurige ziekte

Periode, na één jaar ziekte wordt men op invaliditeit gesteld, van dan af wordt de BZ Langdurige ziekte toegepast.

- Tot het einde van de ziekte: 3,00 euro per dag (vijfdagenstelsel).

De bestaanszekerheid (langdurige) ziekte wordt per kwartaal door het ICD betaald. Er wordt 22,20% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Bijzondere scholingsovereenkomst

De bijzondere scholingsovereenkomst is een overeenkomst gesloten onder het toezicht van het Paritair Comité, tussen werkgever en werknemer waarbij een beroepsopleiding verstrekt wordt. De arbeidskracht dient minimum 18 jaar te zijn of niet meer onderworpen aan de leerplicht.

Cadeaucheque

In december 2021 wordt een cadeaucheque van 40 euro uitgekeerd via de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid. De cadeaucheque wordt toegekend aan alle werknemers die, in het jaar voorafgaand aan het jaar van uitbetaling van de cheque, effectief als arbeider in de diamantnijverheid gewerkt hebben.

Comité Preventie & Bescherming

Dit comité en gemeenschappelijke dienst, opgericht bij K.B. van 28 juli 1971, is een overkoepelend orgaan voor alle bedrijven die aangesloten zijn bij de diamantwerkgeversorganisaties SBD en/of VKD. Dit heeft het voordeel dat we in dit comité gemeenschappelijke initiatieven kunnen uitwerken en samen naar oplossingen kunnen zoeken ten gunste van de gezondheid en veiligheid van de arbeiders in onze diamantnijverheid. Veiligheid en gezondheid is een taak voor ons allemaal, daarom

heeft het comité een brochure opgesteld waarin nuttige tips en veiligheidsmaatregelen vermeld staan.

Deze brochure is een goede leidraad welke beschikbaar is voor elke diamantbewerker.

Einde van de Arbeidsovereenkomst

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet er een opzegtermijn gerespecteerd worden, zowel door de werkgever als de werknemer. Enkel bij ontslag om dringende reden (wanneer één van de partijen een zware fout maakt), hoeft dit niet. Sinds 1 januari 2014 is er voor zowel arbeiders als bedienden een nieuwe regeling in het kader van het eenheidsstatuut om de opzegtermijnen te bepalen.

Anciënniteit	Opzeg door WG	Opzeg door WN
< 3 maand	1 week	1 week
< 4 maand	3 weken	2 weken
< 5 maand	4 weken	2 weken
< 6 maand	5 weken	2 weken
6 < 9 maand	6 weken	3 weken
6 < 12 maand	7 weken	3 weken
12 < 15 maand	8 weken	4 weken
15 < 18 maand	9 weken	4 weken
18 < 21 maand	10 weken	5 weken
21 < 24 maand	11 weken	5 weken
2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
5 < 6 jaar	18 weken	9 weken
6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
8 < 9 jaar	27 weken	13 weken
9 < 10 jaar	30 weken	13 weken
10 < 11 jaar	33 weken	13 weken
11 < 12 jaar	36 weken	13 weken
12 < 13 jaar	39 weken	13 weken

Anciënniteit	Opzeg door WG	Opzeg door WN
13 < 14 jaar	42 weken	13 weken
14 < 15 jaar	45 weken	13 weken
15 < 16 jaar	48 weken	13 weken
16 < 17 jaar	51 weken	13 weken
17 < 18 jaar	54 weken	13 weken
18 < 19 jaar	57 weken	13 weken
19 < 20 jaar	60 weken	13 weken
20 jaar	62 weken	13 weken
....	+ 1 week/jaar	

Beginnen werken vóór 01/01/2014

Wat betreft de contracten in voege vóór 01/01/2014, heeft men beslist de berekening van de opzegtermijn in 2 stappen te doen.

1. In een **eerste stap** wordt de opzeg berekend op basis van de anciënniteit die je verworven hebt op 31/12/2013. Dit betekent dat je het deel dat je bij je werkgever gepresteerd hebt vóór 01/01/2014 als een rugzakje blijft behouden.
2. In een **tweede stap** gaat men een bijkomend gedeelte berekenen en dit op basis van de anciënniteit die je opgebouwd hebt vanaf 01/01/2014 tot de datum dat je uit dienst gaat (zie bovenstaande tabel).

Contracten gesloten vóór 1 januari 2012

Anciënniteit	Opzeg door WG	Opzeg door WN
< 10 jaar	7 dagen	2 dagen
10 jaar < 20 jaar	14 dagen	2 dagen
20 jaar of meer	28 dagen	2 dagen

Contracten gesloten tussen 1 januari 2012 en 31 december 2013

Anciënniteit	Opzeg door WG	Opzeg door WN
< 10 jaar	8 dagen	2 dagen
10 jaar < 20 jaar	16 dagen	2 dagen
20 jaar of meer	32 dagen	2 dagen

Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

Op 31/12/2013 werd dus voor alle werknemers (eenheidsstatuut arbeiders/bedienden) vastgeklikt welke opzegtermijn ze tot dan toe

hadden verworven. Een rugzakje dat je dus meeneemt voor de periode die je gewerkt hebt vóór 01/01/2014. Dit betekent dat je als arbeider je minder voordelige regeling uit het verleden blijft meedragen. Om dit te compenseren werd een ontslagcompensatievergoeding (OCV) uitgewerkt die zowel bij ontslag met opzegtermijn als bij ontslag met een opzegvergoeding enkel aan arbeiders uitbetaald wordt.

Goed om weten

De opzegtermijnen worden betaald deels door de werkgever die de werknemer ontslaat en deels door de RVA via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De werknemer die tijdelijk werkloos is, kan zijn ontslag geven zonder opzeg maar verwittigt in elk geval de werkgever.

Hoe en wanneer moet de opzegging gebeuren ?

Opzegtermijnen worden uitdrukt in weken, waardoor de opzegtermijn voor alle werknemers op maandag ingaat.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer:

- Door afgifte van een brief aan de werkgever. Deze moet een duplicaat tekenen "voor ontvangst".
 - De opzeg gaat in de maandag na overhandiging van de opzegbrief aan de werkgever.
- Per aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending. Een werkdag is elke dag behalve zon- en feestdagen.
 - De opzeg gaat in de maandag na de betekening.
- Bij deurwaardersexploot.

De opzegging loopt door tijdens de schorsing van de overeenkomst, bijvoorbeeld in geval van vakantiedagen, tijdelijke werkloosheid, moederschapsverlof, ziekte of ongeval...

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever:

- Per aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending.
 - De opzeg gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn betekend werd.
- Bij deurwaardersexploot

De opzegging loopt niet door tijdens een schorsing (ziekte, tijdelijke werkloosheid).

Sollicitatieverlof

- Je hebt een opzegtermijn van 26 weken, of minder: in dat geval krijg je één dag (of twee halve dagen) sollicitatie per week, gedurende heel je opzegtermijn.
- Je hebt een opzegtermijn van meer dan 26 weken: in dat geval krijg je tijdens de eerste weken van je opzegtermijn slechts een halve dag sollicitatieverlof per week. Vanaf de laatste 26 weken hebt je recht op één dag (of twee halve dagen) per week.
- Je hebt recht op outplacementbegeleiding: in dat geval mag je gedurende de volledige duur van je opzeg één dag (of twee halve dagen) per week afwezig zijn. Opgelet: je moet de outplacementbegeleiding wel tijdens je sollicitatieverlof volgen. Ze komt er dus niet bovenop.

Gewaarborgd loon

Principe

Voor de eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. De toekenningsvoorwaarden van dat loon verschillen naargelang de ongeschiktheid het gevolg is van een ziekte of een ongeval van gemeen recht, dan wel van een arbeidsongeval of beroepsziekte en vooral naargelang het statuut van de werknemer.

Gewone ziekte of ongeval

a. Toekenningsvoorwaarden

De werknemer heeft maar recht op het gewaarborgd loon als hij tenminste 1 maand anciënniteit heeft in de onderneming. Het gewaarborgd loon is niet verschuldigd als de ongeschiktheid te wijten is aan:

- een sportongeval tijdens een sportcompetitie of exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een vergoeding ontvangen.
- een grove fout van de werknemer.

Wat de arbeiders betreft, schrijft de wet voor dat het gewaarborgd loon maar verschuldigd is voor de gewone activiteitsdagen waarvoor de werknemer zou zijn betaald als hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

b. Gedekte dagen

- 7 dagen (1ste periode)
de werkgever betaalt je normaal loon
- 8ste tot en met 14de dag (2de periode)
de werkgever betaalt je loon à 85,88 %
- 15de tot 30ste dag (3de periode)
de werkgever betaalt een opleg van 25,88% van het gedeelte van het loon dat de grens vastgesteld door de Z.I.V. niet overschrijdt; 85,88 % van het loon dat deze grens overschrijdt.
Het ziekenfonds betaalt 60% van het loon.
- na 30 dagen
de werkgever betaalt niets meer.
Het ziekenfonds betaalt 60% van het loon of 55% voor personen zonder gezinslast.

Hervallen

Het gewaarborgd loon is niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe ongeschiktheid zich voordoet binnen de 14 dagen na het einde van een periode van ongeschiktheid waarvoor de werknemer het gewaarborgd loon of de vergoeding van de tweede week heeft ontvangen. Tenzij de werknemer door middel van een medisch getuigschrift bewijst dat de nieuwe ongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

Zo de werknemer echter zijn rechten op de 14 dagen gewaarborgd loon niet heeft uitgeput, heeft hij recht op betaling van het resterende gedeelte.

c. Arbeidsongeval of beroepsziekte

De werknemer behoudt het recht op zijn normaal loon gedurende een periode van 7 dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Tijdens de periode van 23 kalenderdagen volgend op de eerste periode van 7 dagen zal de werkgever, bij wijze van voorschot, aan de werkmans een bedrag betalen dat gelijk is aan het normale loon voor de beschouwde periode. Het gewaarborgd loon dat de werkgever aan het slachtoffer van het arbeidsongeval moet betalen, wordt door de arbeidsongevallenverzekering aan de werkgever terugbetaald.

Hospitalisatieverzekering

Het Intern Compensatiefonds voor de diamantsector heeft in overleg met Marsh NV een overeenkomst gesloten met AXA.

Komen in aanmerking voor een hospitalisatieverzekering in de diamantnijverheid:

- de werknemers die onderworpen zijn aan de statuten van het Intern Compensatiefonds voor de diamantsector;
- de werknemers onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die een beroepsloopbaan van 25 jaar in de diamantnijverheid kunnen bewijzen en die in de laatste drie jaar vóór het SWT ten minste 2 jaar in de diamantnijverheid hebben gewerkt. De werknemers met het SWT statuut hebben vanaf de datum van verlies van dekking van de collectieve hospitalisatieverzekering voor de actieve werknemers 3 maanden de tijd om de aansluiting van zichzelf en zijn gezinsleden te vragen;
- de gepensioneerden die een beroepsloopbaan van 35 jaar in de diamantnijverheid kunnen bewijzen of indien zij 25 jaar kunnen bewijzen waarvan, tijdens de laatste 3 jaar waarin zij als werknemer werkten, 2 jaar in de diamantnijverheid hebben gewerkt. De gepensioneerden hebben vanaf de datum van hun pensioen één jaar de tijd om de aansluiting van zichzelf en zijn gezinsleden te vragen.

Voor de werknemers onder SWT en gepensioneerden geldt dat de berekening gebeurt op basis van een tweepersoonkamer.

Alle diamantarbeid(st)ers in dienst bij een diamantwerkgever, vallen onder de verzekering en zijn gedekt voor het lopende jaar en tot 31 maart van het daaropvolgend jaar. Diegenen die later op het jaar in dienst komen moeten zo snel mogelijk het Intern Compensatiefonds voor de diamantsector, Hoveniersstraat 22 te 2018 Antwerpen tel. 03/213.50.30, op de hoogte brengen met een getuigschrift afgeleverd door de werkgever bij wie hij/zij in dienst is getreden.

Ingeval van hospitalisatie neem je contact op met MEDI-ASSISTANCE (078/15.57.50).

Alle attesten moeten opgestuurd worden naar Louizalaan 166/1, 1050 Brussel, via e-mail: medischekosten@axa-assistance.com of via de online-tool: <https://fe.axa-assistance.be/DailHealthCare/insured>

Wie vragen heeft betreffende de hospitalisatieverzekering kan steeds terecht voor informatie bij:

Marsh NV

Uitbreidingstraat 72, 2600 Antwerpen

Mevr. A. Theunis, tel 03/393.05.30

(Maandag tot vrijdag van 09 uur tot 12.00 uur)

Jeugdvakantie

Regeling vakantie(geld) voor jonge werknemers

Algemene principes

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld waarop een werknemer in 2021 recht heeft, is afhankelijk van het aantal dagen die hij in 2020 heeft gewerkt. Iemand die in 2020 zes maanden gewerkt heeft, zal in 2021 slechts aanspraak kunnen maken op de helft van zijn vakantiedagen en op de helft van zijn vakantiegeld.

Als je pas van school komt, is het in principe dus onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij je beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie'. De principes van dit stelsel zijn de volgende:

Een jongere die in 2020 zijn studies beëindigde en minstens één maand werkte, heeft in 2021 recht op:

- Vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas.
- Een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantie-uitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

Wie kan in 2021 aanspraak maken op jeugdvakantie?

- Je moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december 2020.
- Je hebt je studie beëindigd of gestopt in de loop van 2020.
- Je hebt minstens 1 maand gewerkt (als arbeider of bediende, niet als jobstudent) in het jaar 2020.
- Door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op het ogenblik dat men zijn vakantie neemt.

Wanneer kan je jeugdvakantiedagen opnemen?

Je kan in 2021 je jeugdvakantiedagen opnemen indien je de volgende regels respecteert:

- Je moet tewerkgesteld zijn in de privé-sector
- Je moet je gewone dagen betaalde vakantie uitgeput hebben
- Je mag tijdens de jeugdvakantiedagen geen andere inkomsten (loon of uitkeringen) hebben.

Vragen?

Meer info op de website www.hetacv.be of op het secretariaat van ACV-Transcom, Vestingstraat 13, 2018 Antwerpen.

Jongerenverlof (jonger dan 21 jaar)

Diamantarbeiders jonger dan 21 jaar kunnen onder bepaalde voorwaarden genieten van max. 5 extra vakantiedagen (5de vakantieweek).

Het aantal extra dagen is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het vakantiedienstjaar. Zie tabel.

Verdere info hierover is te verkrijgen op ons secretariaat.

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen	Werknemers van 21 jaar en meer bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar – aantal vakantiedagen (5 dagenweekstelsel)	Werknemers minder dan 21 jaar bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar – aantal vakantiedagen (5 dagenweekstelsel)
Van 231 dagen en meer	20	25
Van 221 tot 230 dagen	19	24
Van 212 tot 220 dagen	18	23
Van 202 tot 211 dagen	17	21
Van 192 tot 201 dagen	16	20
Van 182 tot 191 dagen	15	19
Van 163 tot 181 dagen	14	18
Van 154 tot 162 dagen	13	16

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen	Werknemers van 21 jaar en meer bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar – aantal vakantiedagen (5 dagenweekstelsel)	Werknemers minder dan 21 jaar bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar – aantal vakantiedagen (5 dagenweekstelsel)
Van 144 tot 153 dagen	12	15
Van 135 tot 143 dagen	11	14
Van 125 tot 134 dagen	10	13
Van 106 tot 124 dagen	9	11
Van 97 tot 105 dagen	8	10
Van 87 tot 96 dagen	7	9
Van 77 tot 86 dagen	6	8
Van 64 tot 76 dagen	5	6
Van 48 tot 63 dagen	4	5
Van 39 tot 47 dagen	3	4
Van 20 tot 38 dagen	2	3
Van 10 tot 19 dagen	1	1
Minder dan 10 dagen	0	0

Joodse feestdagen

- Poerim: 26 februari 2021
- Pesach: 28 maart t/m 4 april 2021
- Sjavoet: 17 en 18 mei 2021
- Rosj Hasjana: 7 en 8 september 2021
- Jom Kipoer: 16 september 2021
- Soekot: 21 t/m 27 september 2021
- Sjemini Atseret: 28 september 2021
- Simchat Tora: 29 september 2021

Klein verlet

Elke werknemer heeft recht op een verlof met behoud van loon ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of bepaalde burgerlijke verplichtingen volgens de hierna vermelde lijst.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer.	2 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 zijn echtgenoot, van (schoon-)broer, (schoon-)zuster, van de (schoon-)vader, (schoon-) moeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot, van een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de werknemer.	De dag van de gebeurtenis.
Geboorteverlof	De werknemer heeft recht op 10 dagen buitengewoon verlof te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte. 3 dagen worden betaald door de werkgever en 7 dagen door het ziekenfonds.
Adoptieverlof	6 weken; Dit verlof moet een aanvang nemen binnen de 2 maanden na inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin.
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een (schoon-) dochter, (schoon-)zoon van de (schoon-)vader, (schoon-) moeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer.	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
*Overlijden van een (schoon-) broer, (schoon-)zuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind <i>die bij de werknemer inwoont</i> .	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
*Overlijden van een (schoon-) broer, (schoon-)zuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of een achterkleinkind, <i>die niet bij de werknemer inwoont</i> .	De dag van de begrafenis.
Plechtige communie of feest van de "Vrijzinnige Jeugd" van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot of echtgenote.	De dag van de gebeurtenis of activiteitsdag voorafgaand of volgend onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
Bijwonen van een bijeenkomst van familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlement-, provincieraad- of gemeente-raadsverkiezingen.	De nodige tijd.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau voor stemopneming bij de parlement-, provincieraad- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

Met CAO 74 gesloten in de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op klein verlet uitgebreid tot werknemers die wettelijk samenwonen met een ander persoon. Zo krijgen deze personen het recht afwezig te zijn met behoud van het normale loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen die plaatsvinden in de familie van degene met wie ze samenwonen.

*Voor het klein verlet (aangeduid met een sterretje) zijn de schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder van de echtgenoot gelijkgesteld aan de schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder van de werknemer.

Maaltijdcheques

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het toekennen van maaltijdcheques aan de diamantarbeiders loopt tot en met 31 december 2021.

Maaltijdcheques worden als loon beschouwd, maar er moet geen belasting of RSZ betaald worden als aan volgende voorwaarden voldaan wordt:

- De werkgeversbijdrage bedraagt € 5,46;
- De werknemersbijdrage moet minimum € 1,09 zijn;
- De toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs- of sectorale CAO.

Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert (voor deeltijdse werknemers in de diamantsector wordt volgende

berekeningsmethode gehanteerd: het aantal kwartaaluren gedeeld door 7,6).

De maaltijdcheques worden aan de werknemers afgeleverd in elektronische vorm door creditering van de maaltijdchequerekening van de individuele werknemer.

De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden vanaf het ogenblik dat de maaltijdchequerekening van de werknemer met de maaltijdcheques wordt gecrediteerd.

Outplacement

CAO van 20 december 2007 in werking vanaf 1/1/2008 en dit voor onbepaalde duur.

De werkgever die een werknemer van 45 jaar of ouder ontslaat en die beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt moet het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD) verwittigen. Het ICD biedt onder bepaalde voorwaarden aan de ontslagen werknemer een outplacementbegeleiding aan. De werknemer is verplicht op het outplacementaanbod in te gaan.

De werknemer die een outplacementbegeleiding volgt, heeft, lastens het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD), recht op de terugbetaling van zijn verplaatsingskosten, door middel van het openbaar vervoer of door middel van eigen vervoer. Het ICD bepaalt de praktische uitvoeringsmodaliteiten van deze terugbetaling.

Meer informatie hieromtrent te bevragen bij uw ACV-secretariaat of bij ACV-Transcom/Diamant.

Pensioenpremie

Eénmalige pensioenpremie

- Bewijs van rustpensioen van de Federale Pensioendienst (FDP) kunnen voorleggen
 - kopie van de kennisgeving van de pensioenbeslissing
 - tabellen van uw loopbaan

- bij vervroegd pensioen een kopie van het model 74 waarin afstand wordt gedaan van de sociale uitkeringen of een uittreksel van de betaling van uw pensioen
- laatste tewerkstelling dient in de diamantsector geweest te zijn als arbeider.
- na de 50 ste verjaardag nog effectief 60 dagen in de sector gewerkt hebben.

Bedrag: 2478,94 € bruto voor een voltijdse tewerkstelling. Na afhouding van 3,55 % voor het RIZIV en 16,66 % (KB. 25/10/02) voor de bedrijfsvoorheffing wordt dit: 1993,80 € netto. De pensioenpremie wordt berekend pro-rata de tewerkstellingsbreuk.

De premie wordt uitbetaald door het Intern Compensatiefonds, in de loop van de maand januari die volgt op het jaar dat men op rustpensioen gaat. De aanvraag kan gebeuren door de fotokopies van toekenning rustpensioen te bezorgen aan uw vakbond ACV – Transcom Diamant.

Jaarlijkse premie

Rechthebbenden op de pensioenpremie ontvangen jaarlijks 74,37 €. De betaling gebeurt door de Rijksverlofkas Diamant in de maand november.

Sectoraal Pensioenfonds

Op 12 september 2008 werd de CAO tot instelling van het Sectorieel Pensioenfonds ondertekend. Met de verzekeringsmaatschappij AXA werd de verzekeringsovereenkomst gesloten.

Vanaf 1/1/2008 wordt voor elke actieve diamantarbeider/ster individueel een aanvullend pensioenfonds ingesteld.

De bijdrage beloopt 3% bruto van de loonmassa en wordt gedragen door het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector.

Voor de diamantarbeiders van **56 jaar en ouder**, in dienst vóór 1 januari 2020, wordt bovenop de 3% een extra percentage van 6% in het sectoraal pensioenfonds gestort vanaf het kwartaal volgende op de 56ste verjaardag.

Voor nieuwe toetreders vanaf 1 januari 2020 wordt de jaarlijkse bijdrage bepaald op 3% van het bruto jaarloon. Voor deze groep wordt de verhoging met de huidige 6% vanaf 56 jaar niet meer doorgevoerd.

Onder nieuwe toetreders wordt verstaan werknemers die vóór 1 januari 2020 nooit actief in de sector waren.

Seniorvakantie

Werknemers van minimum 50 jaar die het werk hervatten en geen recht hebben op volledig vakantiegeld wegens een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit hebben recht op seniorvakantieuitkering.

Deze uitkering bedraagt 65% van het brutoloon van de werknemer op het moment dat hij zijn eerste vakantiedag opneemt. Tijdens de seniorvakantie mag de werknemer geen vergoeding of vervangingsinkomen ontvangen.

Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag (SWT)

Algemeen stelsel (CAO17)

- Leeftijd: 62 jaar
- Loopbaan mannen: 40 jaar
- Loopbaan vrouwen: 37 jaar (2021). Loopbaan wordt progressief opgetrokken tot 40 jaar in 2024.

SWT lange loopbaan

- Leeftijd: 59 jaar (van 01/01/2021 – 30/06/2021)
- Leeftijd: 60 jaar (van 01/07/2021 – 31/12/2021)
- Loopbaan: 40 jaar

Onder bepaalde voorwaarden kan vrijstelling aangepaste beschikbaarheid aangevraagd worden.

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen zijn van toepassing.

Ingeval 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 diamantwerkgever in dienst treden.

Ingeval 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 diamantwerkgever in dienst treden.

Ingeval een werknemer tussen 6 maanden en 1 jaar ziek is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 1 maand terug werken (ingeschreven zijn) bij een diamantwerkgever.

Ingeval een werknemer meer dan 1 jaar ziek is, moet hij, om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, ten minste 6 maanden terug werken of ingeschreven zijn bij een diamantwerkgever.

Ingeval van loonsverhoging buiten CAO of buiten indexaanpassing moet dit loon gedurende ten minste 6 maanden uitgekeerd zijn om in aanmerking te worden genomen voor het berekenen van het netto-referteloon.

De werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste diamantwerkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere diamantwerkgever dan de diamantwerkgever die hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de diamantwerkgever die hen heeft ontslagen.

De werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste diamantwerkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend, op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de diamantwerkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een diamantwerkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de diamantwerkgever die hen heeft ontslagen.

Voor de concrete toepassingsmodaliteiten van het behoud van het recht op een aanvullende vergoeding, zoals hierboven bepaald, gelden dezelfde modaliteiten als deze bepaald in de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van

aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Uitkering

De uitkering bestaat uit 2 delen:

- **Werkloosheidsuitkering**
De werkloosheidsuitkering is gelijk aan 60% van het laatste brutoloon rekening houdend met een maximum.
- **Een aanvullende vergoeding.** In de diamantsector wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector (ICD). De aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering.

Sociale inhouding

Op het totaalbedrag van het SWT (werkloosheidsuitkering + aanvullende vergoeding) is de betaler van de aanvullende vergoeding (ICD) in sommige gevallen een inhouding verschuldigd. Deze sociale inhouding van 6,5 % is bestemd voor de R.S.Z. De inhouding mag niet tot gevolg hebben dat het bedrag van SWT daalt beneden een bepaald minimum (verschillend voor SWT zonder of met gezinslast).

Bijkomende vergoeding en jaarlijkse toelage

Vanaf 1 januari 2002 is er bij CAO voorzien, een bijkomend bedrag van 1 euro per vergoede dag vanaf 58 jaar. Bij oppensioenstelling wordt deze bijkomende vergoeding uitbetaald bij de laatste aanvullende vergoeding SWT. Met dezelfde CAO is een jaarlijkse toeslag van 74,37 euro vastgelegd. Uitbetaling in de loop van de maand december. Op deze uitkeringen worden de sociale inhouding van 6,5% ook afgehouden.

Tewerkstellingspremie

De voorwaarden om recht te hebben op de tewerkstellingspremie zijn als volgt samen te vatten:

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

De tegemoetkoming bedraagt 12,50 € (brutobedrag) per dag met een maximum van 375,00 € (brutobedrag) zijnde 30 dagen. Dagen waarvoor er bestaanszekerheid werd betaald worden in mindering gebracht van de 30 dagen.

Op deze premie wordt 13,07% RSZ ingehouden en 10% bedrijfsvoorheffing.

Thematische verloven

De hieronder vermelde specifieke verloven worden niet door de werkgever vergoed, de werknemer heeft recht op een onderbrekingsuitkering van de RVA:

- a) ouderschapsverlof;
- b) verlof voor palliatieve zorgen;
- c) verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- d) kort zorgverlof bij hospitalisatie kind.

Deze specifieke verloven kunnen toegestaan worden onder bepaalde voorwaarden, meer informatie hierover op ons secretariaat of het acv-secretariaat in je buurt.

Tijdskrediet

Werknemers in de privé-sector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op:

- 1/5de loopbaanvermindering met motief
- Landingsbaan vanaf 60 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar als werknemer

Het systeem van Tijdskrediet wordt uitvoerig behandeld in een specifieke ACV-brochure. Ook op de ACV-website www.tijdskrediet.be vind je uitgebreide informatie.

Vakantie-, feest- en rustdagen 2021

Zomervakantie 2021 (15 vakantiedagen)

Van maandag 2 augustus t/m vrijdag 20 augustus 2021.

Mits aanvraag aan het Paritair Comité voor de diamantnijverheid vóór 31 december 2020, kan de week van 16 augustus t/m 20 augustus 2021 verplaatst worden naar maandag 26 juli t/m vrijdag 30 juli 2021

Wintervakantie 2021 (5 vakantiedagen)

27, 28, 29, 30 en 31 december 2021 (5 vakantiedagen)

Feestdagen en vervangdagen 2021

Vrijdag	01/01/2021	Nieuwjaar
Maandag	05/04/2021	Tweede Paasdag
Zaterdag	01/05/2021	Feest van de arbeid, wordt vervangen door 14/05/2021
Donderdag	13/05/2021	Hemelvaartsdag
Vrijdag	14/05/2021	Vervangdag van 01/05/2021
Maandag	24/05/2021	Tweede Pinksterdag
Dinsdag	29/06/2021	Petrus en Paulus
Woensdag	21/07/2021	Nationale feestdag
Zondag	15/08/2021	Wordt vervangen door 29/06/2021, Petrus en Paulus
Maandag	01/11/2021	Allerheiligen
Donderdag	11/11/2021	Wapenstilstand
Zaterdag	25/12/2021	Kerstmis, wordt vervangen door 24/12/2021

Rustdagen

De gemiddelde arbeidsduur in de diamantsector is 38 uur. Effectief wordt er echter 39 uur per week gewerkt. De arbeidsduurvermindering wordt toegepast in de vorm van bijkomende rustdagen. Het aantal dagen is afhankelijk van het aantal bezoldigde dagen tijdens het vorig kalenderjaar. Op basis van volgende berekening kan je bepalen op hoeveel rustdagen je recht hebt.

Aantal bezoldigde dagen	Aantal rustdagen
Van 1 tot 47	1 rustdag
Van 48 tot 94	2 rustdagen

Aantal bezoldigde dagen	Aantal rustdagen
Van 95 tot 142	3 rustdagen
Van 143 tot 189	4 rustdagen
Meer dan 190	5 rustdagen

Het Paritair Diamant bepaalt wanneer de **5 rustdagen** genomen worden.

Rustdagen 2021

1 snipperdag vrij te nemen in overleg met de werkgever.

Van dinsdag 6 april t/m vrijdag 9 april 2021 (4 rustdagen)

- 1 rustdag: 6 april 2021
- 2 rustdagen: 6, 7 april 2021
- 3 rustdagen: 6, 7, 8 april 2021
- 4 rustdagen: 6, 7, 8, 9 april 2021

5^{de} rustdag vrij te nemen

Bijkomende vakantiedagen voor diamantarbeiders van 56 jaar en ouder

Diamantarbeiders **van 56 jaar en ouder** kunnen onder bepaalde voorwaarden genieten van extra vakantiedagen (max. 4 dagen). Het aantal extra dagen is afhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het vakantiedienstjaar. De diamantarbeider moet 56 jaar of ouder zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar.

- Van 100 tot en met 150 dagen: 2 bijkomende vakantiedagen;
- Van 151 tot en met 200 dagen: 3 bijkomende vakantiedagen;
- Meer dan 200 dagen: 4 bijkomende vakantiedagen.

Hoe de bijkomende verlofdag aanvragen?

- één formulier per kwartaal zal door de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid overgemaakt worden aan de rechthebbenden.
- de rechthebbenden moeten het formulier vervullen (bankrekeningnummer, aantal gevraagde vakantiedagen, data waarop de dagen worden genomen, huidige werkgever, datum en handtekening) en door de werkgever laten goedkeuren en ondertekenen.

De extra dagen worden door de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid uitbetaald.

Deze CAO loopt tot en met 31 december 2021. Voor meer info en de voorwaarden kan u terecht op het ACV-secretariaat Diamant.

Vakbondsgeschenk Diamant

Voor onze trouwe leden diamantbewerkers is er vanwege ACV-Transcom Diamant een geschenk weggelegd. Bij 35 jaar onafgebroken lidmaatschap bij ACV-Transcom (vroeger CBD en/of CVD) ontvangt het lid, mits aanvraag en te voldoen aan de voorwaarden, een polshorloge.

Vakbondspremie en sociale toelage

Vakbondspremie

Wie:

- Elke gesyndiceerde die het lopende en/of het vorige kalenderjaar als arbeider/ster in de diamantsector werkte. Bedrag: 145 euro
- Elke niet actieve gesyndiceerde diamantarbeider/ ster 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 arbeidscontract is tewerkgesteld geweest – waarvan de laatste 3 jaar van zijn/haar beroepsloopbaan 2 jaar in de diamantnijverheid heeft gewerkt – heeft recht op een vakbondspremie vanaf 2008. Bedrag: 60 euro

Om deze premie aan te vragen zal het lid door bemiddeling van ACV-Transcom Diamant een aanvraagformulier bekomen waarop de nodige gegevens moeten vermeld worden. Diegenen die geen aanvraagformulier ontvangen hebben en toch denken recht te hebben op deze vakbondspremie niet-actieven, gelieve contact op te nemen met het secretariaat diamant. De premie wordt begin december aan de leden van ACV-Transcom Diamant uitbetaald.

Sociale toelage

Wie:

Elke gesyndiceerde die het vorige kalenderjaar als arbeider in de diamantsector werkte, ontvangt een sociale toelage op basis van de gewerkte en gelijkgestelde dagen (zoals ziekte, tijdelijke werkloosheid...) van het vorige jaar. De sociale toelage wordt samen

met de vakbondspremie aan de actieve diamantbewerker aangesloten bij ACV-Transcom Diamant uitbetaald.

Bedrag:

1,00 € (brutobedrag) per gewerkte dag. 0,75 € (brutobedrag) per gelijkgestelde dag.

Om deze premie aan te vragen zal het lid door bemiddeling van ACV-Transcom-Diamant een aanvraagformulier ontvangen waarop de nodige gegevens moeten ingevuld worden.

De premie wordt begin december aan de rechthebbende leden van ACV-Transcom Diamant uitbetaald. Op deze premie wordt 13,07% RSZ ingehouden.

Vergoede werkloosheidsdagen

Hieronder vindt u het toe te kennen aantal uitkeringen in geval van **gedeeltelijke werkloosheid** terug. Zoals u waarschijnlijk weet, worden de vergoede dagen berekend à rato van het aantal gestempelde uren. Dus aantal uren × 6 gedeeld door 39 u.

Aantal gestempelde uren 39 u/w.	Geeft recht op aantal dagen uitkering
1,63 – 4,87	0,5
4,88 – 8,12	1
8,13 – 11,37	1,5
11,38 – 14,62	2
14,63 – 17,87	2,5
17,88 – 21,12	3
21,13 – 24,37	3,5
24,38 – 27,62	4
27,63 – 30,87	4,5
30,88 – 34,12	5
34,13 – 37,37	5,5
37,38 – 40,62	6
40,63 – 43,87	6,5
43,88 – 47,12	7
47,13 – 50,37	7,5

Aantal gestempelde uren 39 u/w.	Geeft recht op aantal dagen uitkering
50,38 – 53,62	8
53,63 – 56,87	8,5
56,88 – 60,12	9
60,13 – 63,37	9,5
63,38 – 66,62	10
66,63 – 69,87	10,5
69,88 – 73,12	11
73,13 – 76,37	11,5
76,38 – 79,62	12
79,63 – 82,87	12,5
82,88 – 86,12	13
86,13 – 89,37	13,5
89,38 – 92,62	14
92,63 – 95,87	14,5
95,88 – 99,12	15
99,13 – 102,37	15,5
102,38 – 105,62	16
105,63 – 108,87	16,5
108,88 – 112,12	17
112,13 – 115,37	17,5
115,38 – 118,62	18
118,63 – 121,87	18,5
121,88 – 125,12	19
125,13 – 128,37	19,5
128,38 – 131,62	20
131,63 – 134,87	20,5
134,88 – 138,12	21
138,13 – 141,37	21,5
141,38 – 144,62	22
144,63 – 147,87	22,5
147,88 – 151,12	23
151,13 – 154,37	23,5
154,38 – 157,62	24
157,63 – 160,87	24,5

Aantal gestempelde uren 39 u/w.	Geeft recht op aantal dagen uitkering
160,88 – 164,12	25
164,13 – 167,37	25,5
167,38 – 170,62	26
170,63 – 173,87	26,5
173,88 – 177,12	27
177,13 – 180,37	27,5
180,38 – 183,62	28
183,63 – 186,87	28,5
186,88 – 190,12	29
190,13 – 193,37	29,5
193,38 – 196,62	30

Vergoeding voor afgestudeerden

Jongeren die aan hun voltijdse of deeltijdse leerplicht hebben voldaan en die in dienst treden (als arbeider of leerling) bij een werkgever van de diamantnijverheid hebben recht op een bijzondere vakantievergoeding voor schoolverlaters.

Het bedrag van de vergoedingen wordt als volgt samengesteld:

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

Deze vergoedingen worden uitbetaald door de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid vóór de aanvang van de vakantieperiode.

Om deze premie aan te vragen zal de jongere door bemiddeling van ACV-Transcom Diamant een speciaal formulier bekomen waarop de nodige gegevens moeten ingevuld worden.

NB.: Ook de afgestudeerden uit een diamantvakschool die niet onmiddellijk werk vinden, kunnen deze premie bekomen onder bepaalde voorwaarden.

Verlof om dwingende redenen

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dringende redenen gedurende maximaal 10 arbeidsdagen per kalenderjaar. Deze afwezigheid wordt niet vergoed. (CAO nr. 45 NAR). Onder dwingende redenen wordt verstaan "elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt".

Zijn onder meer onder die definitie te rangschikken: ziekte; ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

- een met de werknemer onder hetzelfde dak wonend persoon;
- een aan- of bloedverwant in de eerste graad, niet met de werknemer onder hetzelfde dak wonend persoon, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of / en natuurramp.

De CAO stelt tevens gelijk met een dwingende reden, het bevel tot persoonlijke verschijning in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in een rechtszaak.

Het gaat dus om situaties die (nog) niet voorzien werden in de wetgeving op het klein verlet (KB van 28/02/1963 zoals herhaaldelijk gewijzigd).

Tevens wordt de mogelijkheid voorzien om in onderling akkoord tussen werknemers en werkgever andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden kunnen beschouwd worden. Om dit recht uit te oefenen, moet de werknemer zijn werkgever zo mogelijk op voorhand verwittigen en op verzoek van de werkgever het bestaan van de ingeroepen redenen bewijzen.

Het verlof wegens dwingende redenen wordt met arbeid gelijkgesteld voor de bij CAO bepaalde voordelen die proportioneel worden berekend (eindejaarspremie, enz....). Het verlof wordt ook gelijkgesteld met arbeid voor de sociale zekerheid. Het wordt echter niet gelijkgesteld inzake jaarlijks verlof.

Vervoerskosten

Deze CAO loopt tot en met 31 december 2021.

De tussenkomst in de vervoerskosten voor het **openbaar vervoer** en het **eigen vervoer** is in beide gevallen gebaseerd op de tabel (maandkaart) opgenomen in CAO 19/9 van 23 april 2019 (zie tabel onderaan). De tussenkomst geschiedt zonder dat een minimumafstand wordt vastgelegd. Deze regeling geldt als minimale regeling, gunstigere tussenkomsten in de vervoerskosten van de werknemers zijn toegelaten.

Wanneer werknemers die gebruik maken van eigen vervoer, zoals auto, de (elektrische) fiets, ... de eerste maal om de betaling van de tussenkomst in de vervoerskosten vragen, moeten zij uiterlijk einde van de eerste week van het lopende RSZ-trimester een aanvraag tot terugbetaling overmaken aan de werkgever.

Wanneer er geen wijzigingen zijn opgetreden in de gegevens die nuttig zijn voor de betaling van de tegemoetkoming van de vervoerskosten, dan blijft de oorspronkelijke aanvraag geldig.

De werknemer is evenwel gehouden aan de werkgever onmiddellijk de nodige wijzigingen mede te delen die een invloed kunnen hebben op het bedrag van de tegemoetkoming.

De betaling van de tegemoetkoming geschiedt uiterlijk bij de betaling van het loon.

Maandelijkse bijdrage van de werkgever

Afstand (km)	Maandtreinkaart (euro)
1	21,00
2	23,00
3	25,00
4	28,00
5	30,00
6	32,00
7	34,00
8	36,00
9	37,00
10	39,00

Afstand (km)	Maandtreinkaart (euro)
11	41,00
12	43,00
13	45,00
14	47,00
15	49,00
16	50,00
17	53,00
18	55,00
19	57,00
20	58,00
21	60,00
22	62,00
23	64,00
24	66,00
25	68,00
26	70,00
27	71,00
28	74,00
29	76,00
30	77,00
31-33	81,00
34-36	85,00
37-39	90,00
40-42	95,00

Secretariaat

ACV-TRANSCOM DIAMANT

Vestingstraat 13/101

2018 Antwerpen Tel. 02/549.11.07

Algemeen Sectorverantwoordelijke:

Yves Toutenel – GSM 0475/39.21.84

e-mail: ytoutenel.transcom@acv-csc.be

Administratie: Gerda Tielemans

Tel. 02/549.11.07 – GSM 0496/07.37.49

e-mail: gtielemans.transcom@acv-csc.be

Openingsuren :

- maandag, dinsdag en donderdag:
 - van 09.00 u. tot 12.30 u.
 - van 13.30 u. tot 16.30 u.
- vrijdag:
 - van 09.00 u. tot 12.30 u.
 - of op afspraak.

Website: www.hetacv.be/acv-transcom



Naam en Voornaam

[illegible]

Straat en Huisnummer / Bus

[illegible]

Postcode en Gemeente

[illegible]

Rijksregisternummer

[illegible]

Werkgever

[illegible]

Telefoon of GSM

[illegible]

E-mail

[illegible]

Handtekening



