

PC307

JOUW JOB BIJ EEN MAKELAAR OF VERZEKERINGSAGENT

ACV Puls maakt er werk van



COLOFON

Redactie: Ben Bellekens
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick

De redactie van deze brochure werd afgesloten in januari 2020
Dit is een uitgave van ACV Puls (aangesloten bij het ACV)
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

www.acv-puls.be

INHOUD

		Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?	23
		Ik ben ziek... Wat nu?	25
Beste lezer	4	Er is een kindje op komst. Hoe zit dat voor mijn werk?	27
ACV Puls, even voorstellen	5	Ik wil het wat kalmer aan doen op mijn werk. Welke mogelijkheden heb ik?	29
Samen met ACV Puls een stap vooruit	7	Tijdskrediet	29
Lid worden	8	Thematisch verlof	30
Hoeveel moet je verdienen?	9	Landingsbaan	31
Functieclassificatie	9	Uitkeringen RVA	31
Je maandloon	11	Vlaamse aanmoedigingspremies	31
Wanneer stijgt je loon?	12	Kan ik telewerken?	32
Eindejaarspremie	13	Ik ben ontslagen... Hoe vind ik snel een andere job?	33
Ecocheques	14	Ik wil een opleiding volgen. Kan dat?	34
Hoeveel uren moet ik werken?	15	Nood aan een babbel over je job?	35
Op hoeveel vakantie heb ik recht?	16	Korting op je lidmaatschap	37
Jaarlijkse vakantie	16	Sociaal overleg	38
Anciënniteitsverlof	17	Nog vragen? Contacteer ons	38
Gewestelijke feestdag	17		
Klein verlet	18		
Verlof om dwingende redenen	21		
Wettelijke feestdagen	21		

BESTE LEZER

Deze brochure geeft een beknopt overzicht van de voornaamste sectorspecifieke (minimale) loon- en arbeidsvoorwaarden voor bedienden en kaderleden uit het Paritair Comité voor de Makelarij en Verzekeringsagentschappen (PC 307) aangevuld met een paar algemene thema's.

Hoe zit het met je loon? Op hoeveel vakantiedagen heb je recht? Hoe zit het met je recht op tijdskrediet? De antwoorden op deze en andere vragen vind je in deze brochure. Bij vele vragen vind je ook een verwijzing naar verdere informatie op onze website of in handige thematische brochures.

Uiteraard is de informatie in deze brochure steeds aan veranderingen onderhevig. Bovendien zijn de talloze wetten en regeltjes nauw verweven met elkaar en je eigen situatie. Om te weten hoe de vork precies in de steel zit, heb je vaak meer nodig dan de basisregels. Vakbondswerk is maatwerk.

Hopelijk vind je in deze brochure al een antwoord op veel van je vragen. Maar aarzel vooral niet om ons te contacteren! Stap met je concrete vragen of problemen gerust naar jouw ACV Puls vertegenwoordigers in je onderneming of kom langs in één van onze lokale secretariaten. Ze zijn er voor jou. De adressen van onze kantoren vind je achteraan in deze gids.

Veel leesplezier
Ben Bellekens
Sectorverantwoordelijke

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

ACV PULS, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls, een onderdeel van het ACV, is een organisatie die de vinger aan de pols houdt. Die weet wat er leeft en die dicht bij het individu staat.

We willen je helpen om sterk in je job te staan en samen te gaan voor meer werkplezier en goede loon-en arbeidsvoorwaarden voor jou en je collega's.

ACV Puls is jouw partner in het professionele leven. Of je nu aan het begin staat van je carrière en wegwijs nodig hebt, de tijd rijp vindt voor een loonsverhoging maar geen idee hebt hoe dat aan te pakken, mama of papa wordt en info nodig hebt over je verlofmogelijkheden, of van gedachten wil wisselen over een wending in je loopbaan: je staat er niet alleen voor.

Je kan in alle discretie terecht bij de vele ACV Puls-vertegenwoordigers, die op hun beurt ondersteund worden door gespecialiseerde juristen, verloningsdeskundigen, loopbaanbegeleiders en coaches of in 1 van onze secretariaten. Je vindt de lijst achteraan in deze brochure.

ACV Puls geeft jou:

- ✓ degelijke, betrouwbare en persoonlijke informatie over je loon, extralegale voordelen en contract;
- ✓ individuele coaching in iedere situatie op je werk: je piekert over je jobinhoud, de stress wordt je te veel, er zijn conflicten in je team, je twijfelt over een volgende stap... Je ACV Puls loopbaancoach denkt met je mee en deelt expertise en ervaring met jou;
- ✓ snelle en accurate info over mogelijkheden van tijdskrediet, ouderschapsverlof en andere manieren om je gezinssituatie optimaal te verzoenen met je werk;
- ✓ gratis rechtsbijstand wanneer dat nodig blijkt.



SAMEN MET ACV PULS EEN STAP VOORUIT

We brengen je niet alleen in contact met betrouwbare gespreks- en sparringpartners, maar organiseren ook heel wat opleidingen, sessies en events die jouw loopbaan extra glans geven. Binnen de ondernemingen maar ook in de sector spelen we bovendien een actieve rol in het sociaal overleg. Zo kunnen we achter de schermen issues bundelen die een collectieve dimensie hebben en gericht naar een oplossing zoeken.

Op de werkvloer is ACV Puls de verbindende factor die samen met jou en je collega's. in handen neemt wat binnen jouw onderneming nog beter kan. Bij ACV Puls gaan we voor boeiende jobs, een plezierige combinatie werk-vrije tijd en warme collegiale relaties. Dankzij de samenwerking van werknemers en werkgevers bouwden we samen aan jaarlijkse vakantie, tijdskrediet, een stabiel inkomen en nog veel meer. Samen willen we nu voortbouwen aan de oplossingen voor morgen.

Nog vragen?

Aarzel niet om ons te contacteren.
diensten.acv-puls@acv-csc.be
www.acv-puls.be



MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



LID WORDEN?

Alleen met jouw steun kan ACV Puls verder werken aan de verbetering van jouw loon- en arbeidsvoorwaarden. Ben je nog geen lid? Sluit je dan snel aan bij de steeds groter wordende groep van ACV Puls-leden. Niet alleen krijg jij dan kwaliteitsvolle dienstverlening, maar je versterkt ook onze onderhandelingspositie in je bedrijf en in de sector.



HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Functieclassificatie

Je loon wordt in eerste orde bepaald door een sectoraal barema. Dit geldt als een minimumloon. Het kan zijn dat je loon hoger ligt dan dit sectoraal barema, maar het kan nooit minder zijn. Je sectoraal barema stemt overeen met een functie in een welbepaalde klasse en je ervaringsjaren. De functies en bijhorende klasse zijn vastgelegd in een zogenaamde functieclassificatie. Sinds 1 april 2017 is er een nieuwe opgefriste functieclassificatie in voege. Werkgevers zijn verplicht deze toe te passen en je klasse en functie te communiceren.

In de sector van verzekeringsmakelaars zijn 23 sectorale referentiefuncties via een dergelijke classificatie in 7 klassen samengebracht op basis van functiebeschrijvingen. In de ondernemingen kunnen andere benamingen of graden voorkomen zonder dat dit de toepassing van de sectorale minimumregels evenwel in het gedrang mag brengen.

Functie	Klasse
Onderhoudsmedewerker	1
Medewerker archief/klassement	1
Operator	2
Administratief bediende	2
Telefoniste/Receptionist	2
Medewerker operationele boekhouding	3
Medewerker algemene boekhouding	3
Medewerker helpdesk	3
Administratief bediende	3
Afdelingsassistent	3
Boekhouder	4
Technisch analist	4
Medewerker personeelszaken	4
Directie assistent	4
Schadebeheerder	4
Productiebeheerder	4
Diensthooft	5

MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

Functie	Klasse
Accountmanager	5
Medewerker legal	5
Regioverantwoordelijke	6
Compliance officer	6
Risk consultant	6
Regioverantwoordelijke meerdere kantoren	7

Voor een juiste inschaling moet de werkgever je concrete functie-inhoud vergelijken met de juiste sectorale referentiefunctie in de lijst met functiebeschrijvingen. Daarin staat een uitgebreide beschrijving van het takenpakket (doel, verantwoordelijkheden, technische expertise,...). De 'functieniveaumatrix' ordent alle sectorale functies ten opzichte van elkaar op basis van kennis, autonomie, complexiteit, verantwoordelijkheid en communicatie. Hoe meer vereiste kennis, hoe meer autonomie, hoe groter de complexiteit of hoe groter de verantwoordelijkheid van je job, hoe 'zwaarder' de functies en dus hoe hoger de klasse en hoe 'hoger' je barema of minimumloon.

Kortom, het gaat dus om wat je doet, niet om de titel die men je geeft.



Voorbeelden:

Een administratief bediende wordt aan categorie 3 toegewezen omdat hij/zij over zowel theoretische als praktische kennis moet beschikken, periodieke bijscholing vereist is, beslissingen neemt binnen een duidelijk kader, wordt gecontroleerd op basis van een eindresultaat, problemen behandelt binnen een afgelijnde opdracht en op basis van een beheersing van het vakgebied, houdt mondelinge en schriftelijke contacten met internen en externen, wordt afgerekend op klantentevredenheid, informeert en overlegt over de stand van concrete zaken.

Een schadebeheerder wordt aan categorie 4 toegewezen omdat hij/zij over een grondige theoretische als praktische kennis moet beschikken, permanente vorming vereist is, beslissingen neemt binnen een ruimer kader, concrete en abstracte problemen behandelt binnen een gedefinieerde doelstelling, doet aan afwegende probleembehandeling, analyseert en interpreteert, wordt afgerekend op de kwaliteit van adviezen, heeft diepgaande mondelingen en schriftelijke contacten, informeert en overlegt met het oog op beïnvloeding van opinies.

LET OP

Alle informatie over de cao, met de functieomschrijvingen en functieniveaumatrix vind je op www.acv-puls.be (klik op 'sectoren' en kies daar PC 307) of in onze regionale kantoren. Zij kunnen aan de hand van de functieniveaumatrix en functiebeschrijving een juiste inschatting maken van je inschaling.

Je maandloon

Het loon dat je elke maand op je rekening krijgt, dient gebaseerd te zijn op het juiste barema of loonschaal dat een kruising is tussen de juiste klasse en het aantal ervaringsjaren. Dit loon dient vervolgens ook minstens gelijk of hoger te zijn dan het sectorale minimum.

De loonevolutie in PC 307 beslaat 47 ervaringsjaren. In de sector gelden ruime gelijkstellingen inzake vroegere ervaring. Allerlei soorten ervaring, ook in andere sectoren, worden in rekening gebracht. Ook bepaalde periodes van schorsing van je contract, door bijvoorbeeld ziekte, zullen hiervoor worden gelijkgesteld.

MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

Wat wordt volledig gelijkgesteld?

- ✓ Alle ervaring in een professionele omgeving
- ✓ Leger – en burgerdienst
- ✓ Werkloosheid, ziekte, tijdskrediet...

Deel je ervaringsjaren mee aan je werkgever zodat het juiste loon kan worden bepaald op basis van je ervaringsjaren.

Eens men de juiste functie met bijhorende klasse heeft bepaald en de juiste ervaringsjaren heeft vastgesteld kan men het precieze baremaloon achterhalen. De meest recente baremalonen vind je op onze website.

Er zijn ook regels voor gecombineerde functies die samenvallen met meerdere sectorale functies. Dat komt in onze sector vaak voor, zeker in kleinere kantoren. Als je voor 60% een hogere functie uitoefent, ontvang je het loon dat bij die functie hoort.

Wat als je deeltijds werkt?

Als je deeltijds werkt, wordt je loon in verhouding tot je arbeidsduur aangepast. Dit wil zeggen dat je als deeltijdse werknemer recht hebt op alle looncomponenten van een voltijdse werknemer, maar dan toegepast op de arbeidsduur die voor jou van toepassing is bij gelijke job en anciënniteit enz.

Wanneer stijgt je loon?

Loonindexering

Onze lonen volgen (met wat vertraging) de stijging van de levensduurte. Hoe dit dient te gebeuren, werd vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, zodat de toepassingsmodaliteiten nogal wat verschillen van sector tot sector.

In PC 307 bestaan eigen regels inzake indexering. Zo worden de lonen niet geïndexeerd op een vast tijdstip, maar wel bij overschrijding van de spilindex. De lonen stijgen dan met een volle 2%.

Door het systeem van loonindexering zou je loon redelijk goed moeten mee evolueren met de levensduurte.

Collectieve loonsverhogingen

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de verbetering van loon-en arbeidsvoorwaarden. Dit zou kunnen resulteren in een verhoging van de weddeschalen en de effectieve lonen met een vast bedrag of met een percentage.

LET OP

Omdat de lonen kunnen stijgen door de indexaanpassingen of door cao-verhogingen die de vakbonden onderhandelen, worden de barema's hier niet gepubliceerd. Je kan de recente barema's altijd opvragen bij je vakbondsafgevaardigden of vinden op onze website.

Wist je dat...

... je loon minstens 1 keer per maand moet worden uitbetaald? Normaal gebeurt dit ten laatste de 4^{de} werkdag na de maand waarop het loon betrekking heeft. Het arbeidsreglement in je onderneming kan de periode van 4 dagen uitbreiden naar maximaal 7 werkdagen.

... je maandelijks een loonbrief moet ontvangen van je werkgever met daarop de samenstelling van het loon, RSZ-afhoudingen, de bedrijfsvoorheffing, het nettoloon...? Daarnaast moet je één maal per jaar een individuele rekening ontvangen van de werkgever voor 1 maart van het jaar volgend op het jaar waarop de afrekening betrekking heeft.

... onder de term 'loon' meer valt dan je op het eerste zicht zou denken? Loon is bijvoorbeeld ook je gewaarborgd loon wanneer je ziek bent, premies...

Eindejaarspremie

Werknemers in de sector hebben recht op een dertiende maand als ze tenminste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming. De dertiende maand wordt uitbetaald op 31 december van het lopende jaar.

De 13de maand stemt overeen met evenveel twaalfden van het maandloon als het aantal gewerkte maanden in het betrokken jaar. In geval van ontslag door de werkgever wordt een geprorateerd bedrag in rekening genomen op voorwaarde dat je een anciënniteit hebt van minstens 6 maanden.

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

Bij een variabel loon word je 13e maand berekend op basis van het maandgemiddelde van de laatste 12 maanden, beperkt tot het hoogste bedrag van categorie 4 van het barema van het uitvoerend personeel.

Vakanties worden gelijkgesteld als gewerkte periodes voor de berekening van de dertiende maand. Afwezigheden wegens ziekte, moederschap -of vaderschapsverlof worden gelijkgesteld voor een maximumduur van 6 maanden. Afwezigheden wegens beroepsziekte of arbeidsongeval worden gelijkgesteld voor 12 maanden.

Een bedrijfs-cao kan voorzien in een gelijkwaardig voordeel. Hiervoor is een handtekening nodig van een vakbondsverantwoordelijke. De dertiende maand onder de vorm van een bruto cash loon wordt echter ten allen tijde gegarandeerd. Contacteer je ACV Pulssecretariaat als een werkgever een omzetting in gelijkwaardig voordeel overweegt!

Ecocheques

Sinds enige tijd krijgen alle werknemers in het PC 307 ecocheques. Elke voltijdse werknemer krijgt jaarlijks 250 euro aan ecocheques indien hij werd tewerkgesteld in een volledige referteperiode. Die loopt van 1 december van het jaar x tot 30 november van het jaar x+1.

Voor de collega's die deeltijds werken is er een aangepaste regeling:

Je werkt meer dan 4/5	250 euro
Je werkt meer dan 3/5:	200 euro
Je werkt meer dan halftijds	150 euro
Je werkt halftijds	130 euro
Je werkt minder dan halftijds	100 euro

De ecocheques worden uiterlijk in het laatste kwartaal van het betreffende jaar uitbetaald.

Indien men geen volledige referteperiode heeft gewerkt wordt de waarde van de verschuldigde ecocheques in verhouding gebracht tot de effectieve prestaties. Op www.ecocheques.be vindt u de lijst met producten die kunnen aangekocht worden met ecocheques. De ecocheques zijn 24 maanden geldig vanaf de datum van terbeschikkingstelling.

De waarde van de ecocheques kan vóór eind maart van elk jaar omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel. Dit gebeurt middels een schriftelijke overeenkomst met alle werknemers. In ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt dit van een bedrijfs-cao. Hiervoor is een handtekening nodig van een vakbondsverantwoordelijke.

HOEVEEL UREN MOET IK WERKEN?

In de sector is de maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op 37u en 30 minuten. Het kan voorkomen dat in jouw bedrijf de wekelijkse arbeidstijd per jaar wordt berekend, via de toekenning van compensatiedagen. In dat geval moet een jaarlijkse compensatiedag worden toegekend per schijf van 10 minuten wekelijkse arbeidstijd boven de grens van 37u en 30 minuten.

De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste vijf dagen van de week verdeeld. De voor de goede gang van de onderneming onontbeerlijke diensten worden evenwel op zaterdag verzekerd.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de syndicale afvaardiging bepaalt de diensten welke op zaterdag moeten werken, de getalsterkte van het personeel dat met het verzekeren van de diensten is belast, alsmede de bijzondere toepassingswijzen.

Voor de ondernemingen waar noch een ondernemingsraad noch een syndicale afvaardiging bestaat, wordt deze maatregel door de werkgever vastgesteld, onder voorbehoud van de instemming van de meerderheid van het personeel.

OP HOEVEEL VAKANTIE HEB IK RECHT?

Jaarlijkse vakantie

Aantal vakantiedagen

Iedere voltijdse bediende die ook het vorige kalenderjaar voltijds gewerkt heeft, heeft recht op 4 weken wettelijke vakantie. De vakantiedagen worden vastgelegd in samenspraak met de werkgever. Volgende bepalingen zijn verplicht:

- Vakantiedagen moeten binnen het kalenderjaar opgenomen worden.
- Een periode van 2 opeenvolgende weken vakantie moet toegekend worden tussen de periode van 1 mei en 31 oktober.

Je vakantie kan niet beginnen als je ziek wordt voor je afgesproken vakantieperiode begint. In dat geval blijf je dus recht hebben op je volledig saldo vakantiedagen. Word je echter ziek tijdens je vakantie, dan blijft je overeengekomen vakantie doorlopen tijdens de ziekteperiode.

Vakantiegeld

De werkgever betaalt aan de bediende die het vorige kalenderjaar een volledig jaar in de onderneming heeft gewerkt, enkel en dubbel vakantiegeld uit.

Enkel vakantiegeld: tijdens de periode dat een bediende vrij neemt wordt het loon doorbetaald. Dit heet 'het enkel vakantiegeld'.

Dubbel vakantiegeld: dit bedraagt 92 % van een bruto maandloon. De bediende die slechts een gedeelte van het vorige kalenderjaar in de onderneming heeft gewerkt, ontvangt van zijn huidige werkgever vakantiegeld in verhouding tot die tewerkstelling. Het resterende deel is reeds bij zijn vertrek door zijn vorige werkgever betaald.



Jeugdvakantie, seniorvakantie, aanvullende vakantie

In bepaalde gevallen heb je toch recht op vakantie ook al heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt. Meer info krijg je via je afgevaardigde of vind je op via www.acv-puls.be.

Anciënniteitsverlof

In de sector zijn, bovenop de 20 wettelijke verlofdagen en 10 wettelijke feestdagen, eveneens een aantal anciënniteitsdagen voorzien, namelijk 1 bijkomende dag per schijf van 5 jaar dienst. De anciënniteit wordt berekend op de eerste dag van het kalenderjaar tijdens hetwelk de vakantie wordt toegekend. Er is ook een extra dag voorzien zodra je in het bedrijf de leeftijd van 60 jaar hebt bereikt.

Gewestelijke feestdag

Er wordt eveneens een specifieke gewestelijke verlofdag toegekend op 11/7 of 27/09 voor het Nederlandstalige dan wel het Franstalige taalgebied. De datum voor de gewestelijke verlofdag kan worden vastgelegd volgens specifieke regels in elk bedrijf.



Klein verlet

Voor familiale gebeurtenissen en burgerlijke verplichtingen krijg je betaalde afwezigheidsdagen.

Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op klein verlet voor de dagen waarop ze normaal zouden gewerkt hebben. De dagen van klein verlet zijn op overzichtelijke wijze gerangschikt in de tabel op p 19 en 20.

Voor PC 307 geldt één aanvullende specifieke maatregel. Werknemers hebben recht op behoud van loon in geval van een verhuis van zijn hoofdverblijfplaats. Dan heb je recht op maximum één werkdag per jaar.

Wist je dat...

... samenwonende partners die officieel op hetzelfde adres gedomicilieerd zijn, dezelfde rechten hebben inzake klein verlet als gehuwden.

... de werkgever een officieel bewijs mag vragen van de gebeurtenis waarvoor klein verlet wordt aangevraagd.

Reden van verzuim	Duur van verzuim
Huwelijk van de werknemer	Twee gewoonlijk gepresteerde werkdagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stief/pleegvader, schoonmoeder, stief/pleegmoeder, van een kleinkind van de werknemer	Een werkdag.
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	De dag van de plechtigheid.
Bevalling van de echtgenote of levensgezel(lin) van de werknemer	Te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stief/pleegvader of stief/pleegmoeder van de werknemer	Drie 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 broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont	Een werkdag.
Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin)	De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.

Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn levensgezel(lin) aan het feest van de vrijzinninge jeugd daar waar dit feest plaats heeft	De dag van het feest of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum van een dag.
Deelneming 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 het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd.
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Adoptie van een kind	De nodige tijd om de administratieve en gerechtelijke formaliteiten te vervullen.
Verhuis van de werknemer van zijn hoofdverblijfplaats	Eén werkdag; maximaal 1 werkdag per jaar en dit mits voorlegging van een verklaring op eer, ondertekend door de werknemer, met betrekking tot zijn adreswijziging of mits voorlegging van enig ander, voor de werkgever aanvaardbaar bewijsmiddel.

Verlof om dwingende redenen

Werknemers hebben recht op 10 dagen afwezigheid per jaar om 'dwingende redenen'. Het gaat wel om onbetaalde dagen. Onder dwingende redenen verstaat men een onvoorziene omstandigheid die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist (bv. plotse ziekte, ongeval of hospitalisatie van partner of kind, ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer (brand, natuurramp,...) of persoonlijke verschijning voor de rechtbank).

Werkgever en werknemers kunnen in onderling overleg bepalen dat ook andere gebeurtenissen onder de regeling vallen. In sommige ondernemingen voorziet men in het geheel of gedeeltelijk behoud van loon.

Om zijn recht op verlof om dwingende redenen uit te oefenen, moet de werknemer zijn werkgever verwittigen. Indien de werkgever erom vraagt moeten de aangehaalde redenen (achteraf) gerechtvaardigd worden.

Wettelijke feestdagen

Jaarlijks zijn er 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaarsdag (1 januari)
- Paasmaandag
- Feest van de arbeid (1 mei)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli)
- O.L.V.-Tenhemelopneming (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstmis (25 december)

Wanneer een feestdag valt op een zondag of een inactiviteitsdag van de onderneming, wordt die vervangen door een normale arbeidsdag, voor of na die feestdag. Die vervangingsdagen worden vastgelegd in de ondernemingsraad of afgesproken met de syndicale afvaardiging. In ondernemingen zonder overlegorgaan wordt de vervangingsdag tussen werkgever en

werknemers afgesproken. De werkgever moet vóór 15 december van elk jaar de vervangingsdagen voor het volgende jaar aanplakken. Indien in jouw bedrijf dergelijke afspraken niet gemaakt zijn, dan wordt de feestdag vervangen door de eerstvolgende dag waarop er normaal gewerkt wordt. Handig om weten is dat indien je aan de slag bent met een contract van bepaalde duur de feestdagen die vlak na je tewerkstelling vallen ook nog door de werkgever betaald moeten worden, tenzij je ontslagen bent wegens dringende reden, zelf ontslag nam of ondertussen bij een nieuwe werkgever werkt.

Bij een tewerkstelling van maximum 1 maand moet je werkgever je loon betalen voor 1 feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de overeenkomst.

Bij een tewerkstelling van meer dan 1 maand moet je werkgever je alle feestdagen betalen die vallen binnen de dertig dagen na het einde van je contract.



HOVEEL BEDRAGEN MIJN VERPLAATSINGSKOSTEN?

Openbaar vervoer

De werkgever moet in 80% voorzien van de terugbetaling van de kosten van een abonnement openbaar vervoer (trein, tram, bus of metro). Daarenboven moeten alle werkgevers van de sector sinds 1 april 2016 een derde betalersysteem afsluiten met de NMBS. Het spoorwegabonnement wordt hiermee volledig kosteloos voor al het personeel van de sector dat met de trein naar het werk gaat.

Fietsvergoeding

In de sector bestaat een recht op een fietsvergoeding. Voor werknemers die over een afstand van tenminste 1 km gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst vastgelegd op 0,23 EUR/km. Dit bedrag kan evolueren in functie van het wettelijk fiscaal vrijgesteld bedrag.

De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet worden gecumuleerd met een tussenkomst voor andere vervoermiddelen. Indien voor het traject “gebruikelijke verblijfplaats en plaats van tewerkstelling” verschillende vervoermiddelen worden gebruikt, zijn voor de verschillende deeltrajecten de verschillende tussenkomsten wel cumuleerbaar.

Werknemers die gebruik maken van de fietsvergoeding leggen aan hun werkgever een “verklaring op eer” voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsing tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling hoofdzakelijk gebruik maken van de fiets over een afstand van tenminste 1 km.

Auto

Werknemers die zich met de auto naar het werk begeven genieten van een tussenkomst op basis van 100% van het zogenaamde gepubliceerd tarief treinabonnement 2e klasse. Dit wil zeggen dat je terugbetaling voor je verplaatsingen met de auto gelijk is aan de prijs van een treinabonnement 2e klasse voor dezelfde afstand.

Deze tussenkomst geldt slechts voor werknemers die geen eigen bedrijfsvoertuig genieten en op tenminste 5 km wonen van hun werkplek. Men dient een verklaring op eer in te vullen waarin men het exact aantal gereden kilometers invult.

IK BEN ZIEK... WAT NU?

Wanneer je omwille van een ongeval of ziekte, niet kan gaan werken, wordt je arbeidsovereenkomst geschorst. Uiteraard moet je de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Hoe je de werkgever verwittigt is niet omschreven: telefonisch, via mail,...

Om iedere betwisting hierover te vermijden bezorg je best zo snel mogelijk een doktersattest aan de werkgever. Meestal zal ook in het arbeidsreglement van de onderneming vermeld zijn hoe en binnen welke tijdsspanne het doktersattest bij je werkgever moet zijn. Neem het zekere voor het onzekere en maak ook een kopie van het attest zodat je nadien altijd kan bewijzen dat er een doktersattest was en de datum van het attest. Om zeker te zijn bezorg je dit alles best aangekend aan je werkgever, tenzij anders vermeld in het arbeidsreglement.

Controlearts

Je werkgever heeft bovendien het recht om een controlearts te sturen om je arbeidsongeschiktheid te controleren. De controlearts zal in principe onverwacht bij je thuis op visite komen. Indien de controlearts je oproept om je te verplaatsen voor het onderzoek, bijvoorbeeld naar zijn kabinet, dan kan dit enkel wanneer je behandelende arts oordeelt dat je de woonst mag verlaten.

De controlearts moet vaststellen of je in staat bent om te werken of niet. Ofwel ben je arbeidsgeschikt ofwel niet. Dit is ook wat doorgegeven wordt aan de werkgever. De aard van de aandoening doet niet ter zake en mag zelfs niet door de controlearts worden doorgegeven. Deze gegevens vallen onder het medisch geheim. Soms is er discussie tussen je behandelende arts en de controlearts. Indien je behandelde arts zegt dat je niet kan gaan werken en de controlearts spreekt dit tegen, kan in overleg tussen werkgever en werknemer een derde geneesheer (soort van scheidsrechter) aangesteld worden die de knoop moet doorhakken. De kosten van deze procedure vallen ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. Wanneer er sprake is van betwisting en er dus een derde arts zal moeten aangesteld worden, neem je best contact op met het LBC-NVK-secretariaat in je regio. Daar zal men je met raad en daad bijstaan bij het verdere verloop van de discussie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid.

De kosten van deze procedure vallen ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. Wanneer er sprake is van betwisting en er dus een derde arts zal moeten aangesteld worden, neem je best contact op met het ACV Puls secretariaat in je regio. Daar zal men je met raad en daad bijstaan bij het verdere verloop van de discussie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid.



ER IS EEN KINDJE OP KOMST. HOE ZIT DAT VOOR MIJN WERK?

Je bent zwanger? Een dikke proficiat.

Om arbeidsrechtelijk alles in goede banen te leiden, breng je best je werkgever zo snel mogelijk van je zwangerschap op de hoogte. Een doktersattest is in principe niet nodig, maar is wel het beste bewijs van kennisgeving van je zwangerschap, indien hierover later discussie zou ontstaan. Het medisch attest bezorg je zo snel mogelijk aan je werkgever. Het attest, alsook de periode waarin je bevallingsrust wenst te nemen, moeten sowieso minimaal 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden overgemaakt aan de werkgever.

Als zwangere vrouw geniet je een bijzondere bescherming tegen ontslag. De werkgever kan je niet ontslaan omwille van je zwangerschap. Een ontslag kan je betwisten en het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat er geen verband was met je zwangerschap.

Je bescherming loopt vanaf het ogenblik dat je je werkgever hebt medegedeeld dat je zwanger bent tot één maand na je bevallingsrust. De totale duur van je zwangerschapsverlof is 15 weken (met twee extra weken voor een meerling). Eén week hiervan moet je nemen voor je vermoedelijke bevallingsdatum. Je bent ook verplicht om 9 weken bevallingsrust op te nemen na je bevalling. De andere 5 weken mag je naar keuze opnemen voor of na de bevalling. Beval je vooraleer je de verplichte week verlof hebt opgenomen, dan verlies je deze dagen. Indien je kind langer dan 7 dagen na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, mag je de bevallingsrust verlengen met de duur van de hospitalisatie. Maximum is er een verlenging met 24 weken mogelijk. Uiteraard zal je dit moeten kunnen bewijzen aan je werkgever. Op het einde van je 'normale' bevallingsrust bezorg je de werkgever een attest van het ziekenhuis waarin staat hoe lang de hospitalisatie geduurd heeft of wat de voorziene termijn is.

Tijdens je bevallingsrust krijg je een uitkering via de ziekteverzekering. Tijdens de eerste 30 dagen van je zwangerschapsverlof bedraagt deze uitkering 82 % van je brutoloon. Tijdens de andere weken wordt er 75 % van je brutoloon uitbetaald.

Wist je dat je recht hebt op een geboortepremie?

De geboortepremie (beter gekend als 'het kraamgeld') kan je aanvragen bij je ziekenfonds vanaf de 6de maand van je zwangerschap. De geboortepremie zal ten vroegste uitbetaald worden 2 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Vergeet ook niet om alles in orde te brengen om je kinderbijslag te ontvangen.



IK WIL HET WAT KALMER AAN DOEN OP MIJN WERK. WELKE MOGELIJKHEDEN HEB IK?

Tijdskrediet

Er bestaan uiteenlopende systemen van tijdskrediet. De algemene regels zoals vervat in cao 103 worden uitvoerig toegelicht in een brochure die het ACV op de markt bracht. Leden kunnen deze brochure gratis verkrijgen in elk ACV-dienstencentrum of bij elk ACV Puls-secretariaat. Je kan ze ook bestellen via de speciale ACV-website www.tijdskrediet.be.

Daarom geven we hier enkel de grote lijnen en de sectorspecifieke regels weer. Belangrijk om weten is dat een werkgever in een onderneming met minder dan 11 werknemers tijdskrediet kan weigeren. In andere ondernemingen kan de werkgever het recht op tijdskrediet hoogstens uitstellen. Het gaat om alle vormen van tijdskrediet met motief (zorg & opleiding) en de landingsbaan (tijdskrediet eindeloopbaan).

Tijdskrediet kan je enkel opnemen voor één van volgende motieven:

- om een erkende opleiding te volgen;
- om in te staan voor de zorg voor je kind (jonger dan acht jaar);
- om zorg en bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;
- om palliatieve zorg of bijstand te verlenen;
- om te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Wanneer je minstens 5 jaar dienst hebt bij je werkgever dan kan je tijdskrediet met motief nemen gedurende maximaal 51 kalendermaanden in de loopbaan. Voor opleidingsmotief maximaal 36 maanden over de hele loopbaan.

Bij tijdskrediet met motief krijg je een vervangingsinkomen van de RVA.

Thematisch verlof

Dat is de officiële naam van het recht om als werknemer bij sommige familiale omstandigheden de keuze te maken om tijdelijk minder of niet te werken. Je kan gebruik maken van het recht op één van de vier types van 'thematisch verlof':

- Ouderschapverlof : zorgen voor je kind jonger dan 12 jaar gedurende 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds, 20 maanden 4/5de. Verminderen met 1/10de is sinds kort ook mogelijk maar enkel mits toestemming van werkgever.
- Verlof voor palliatieve zorgen: voltijds, halftijds of 4/5de; per patiënt 1 maand en 2 maal verlengbaar
- Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: voltijds (12 maanden), halftijds of 4/5de (24 maanden)
- Mantelzorgverlof

Voor de uren die je niet werkt, krijg je een vervangingsinkomen van de RVA. Voor een correcte berekening daarvan en voor de aanvraagprocedure en voorwaarden, kan je terecht bij ACV Puls. Je vindt alle info ook terug in de brochure die hierboven vermeld wordt en via www.tijdskrediet.be.

De landingsbaan

Vanaf 60 jaar kan je er voor kiezen om je loopbaan halftijds of met 1/5e te verminderen. Je ontvangt dan uiteraard je een deeltijds loon, aangevuld met een premie van de RVA. In het PC 307 hebben we de landingsbaan met 1/5e vermindering mogelijk gemaakt vanaf 55 jaar en met 1/2de vanaf 57 jaar voor wie minstens 35 jaar beroepsverleden heeft. Deze regeling loopt nog tot 31 december 2020.

Er zijn nog een aantal bijkomende voorwaarden om van het recht op landingsbaan gebruik te maken. Neem zeker contact op met ACV Puls om te weten wat je mogelijkheden zijn of een berekening te laten maken. Je krijgt er ook informatie over de gevolgen voor je pensioen.

LET OP

De wet stelt dat slechts 5 % van het totaal aantal werknemers van een bedrijf tegelijkertijd afwezig kan zijn in een of ander systeem van tijdskrediet. In PC 307 werd afgesproken dat de werknemers van 50 jaar en ouder met een tijdskredietregeling niet meetellen in deze 5%.

Uitkeringen RVA

De geactualiseerde bedragen van de uitkeringen bij tijdskrediet, landingsbaan of de verschillende thematische verloven kan je terug vinden op www.tijdskrediet.be.



Vlaamse aanmoedigingspremies

Wanneer je je loopbaan onderbreekt of minder gaat werken met het oog op het volgen van een opleiding of het verlenen van zorg, vult de Vlaamse overheid de RVA-uitkering onder bepaalde voorwaarden aan met een Vlaamse aanmoedigingspremie. Elke werknemer die tewerkgesteld is in het Vlaams Gewest krijgt daartoe enerzijds een zorgkrediet, anderzijds een opleidingskrediet. Opgelet: dit zijn enkel financiële kredieten, als aanvulling op de federale uitkeringen. Het zijn dus geen bijkomende rechten op schorsing of vermindering van je loopbaan.

KAN IK TELEWERKEN

Meer en meer bedrijven voeren telewerk in. Het gaat om een maatregel die zowel door werkgevers als werknemer wordt gewaardeerd. Bedrijven die telewerk invoeren moeten de bepalingen van CAO 85 respecteren. De sociale partners hebben in de sector een bijkomende aanbeveling gedaan:

- De invoering van telewerk gebeurt in alle gevallen op vrijwillige basis;
- Bij de invoering en evolutie van telewerk worden de vertegenwoordigers van de werknemers geïnformeerd en geraadpleegd in de daartoe voorziene wettelijke en conventionele overlegorganen. Bij ontstentenis van dergelijke overlegorganen wordt het personeel geïnformeerd en geraadpleegd;
- Bij de invoering en evolutie van telewerk wordt rekening gehouden met de bepalingen van CAO 85. In uitvoering van CAO 85 worden heldere en desgevallend aanvullende afspraken gemaakt in een collectief afsprakenkader.

IK BEN ONTSLAGEN... HOE VIND IK SNEL EEN ANDERE JOB?

Je wordt plots ontslagen. Je wil zo snel mogelijk een nieuwe job, maar eenvoudig is dat niet... Outplacement is een pakket van dienstverlening en begeleiding om werknemers de kans te geven om na ontslag zo vlug mogelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden of een zelfstandige activiteit te starten. Die diensten en adviezen worden verstrekt aan een individuele werknemer of een groep werknemers. Sinds de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden kennen we twee regelingen:

- de regeling voor werknemers met minstens 30 weken opzeg bij ontslag: daar is er recht op outplacement ongeacht de leeftijd;
- de regeling voor werknemers met minder dan 30 weken opzeg bij ontslag: daar is er enkel (met een aantal uitzonderingen) recht op outplacement vanaf 45 jaar als ze minstens 1 jaar dienst hebben.(CAO82).

Je werkgever kan een beroep doen op CEPOM (sectoraal sociaal vormingsfonds) om dit te organiseren. De kost van dit outplacement wordt door je sector gedragen.



IK WIL EEN OPLEIDING VOLGEN. KAN DAT?

In de makelaarssector heb je de mogelijkheid om een opleiding te volgen tijdens de arbeidstijd in het kader van je functie en/of loopbaan in het bedrijf. Deze opleidingen kunnen zowel op de plaats van tewerkstelling als extern worden georganiseerd.

Werknemers in de sector kunnen aankloppen bij CEPOM, het sectoraal vormingsfonds. CEPOM staat voor "Courtiers Education Paritaire / Paritaire Opleiding Makelaars. Dit fonds werd in 2000 opgericht door vakbonden en werkgevers "ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de sector van makelarij en verzekeringsagentschappen"

CEPOM biedt uiteenlopende en praktijkgerichte opleidingen, gebaseerd op evoluerende functies in de sector. Het fonds stelt modules voor in verzekerings-technieken (zowel basic, advanced, risk), persoonlijke ontwikkeling, communicatie, informatica, talen, verkoop en marketing, MiFiD en de Twin Peaks wet (de pre contractuele informatieplicht van de verzekeringsbemiddelaar). Sinds 2010 is CEPOM geaccrediteerd door Fepabel voor voortgezette opleidingen in verzekeringstechnieken onder het nummer 200.037-A.

In het sectorakkoord van 2017-2018 werden de ambities om vorming aan te bieden in de sector serieus opgetrokken. Werkgevers engageren zich om in 2020 en in 2021 gemiddeld 4 dagen vorming aan te bieden. Dit wordt opgetrokken tot gemiddeld 5 dagen vorming in 2022. De opleidingsdagen moeten hoofdzakelijk ingevuld worden met beroepsopleiding in het kader van loopbaanplanning, functiewijziging en ontwikkelingskansen.

De middelen voor CEPOM, het sectoraal vormingsfonds, worden ook aanzienlijk verhoogd. Daardoor zal het aantal cursusdagen verdubbelen van 400 naar 800.

LET OP

Surf naar www.cepom.be om te kijken of er voor jou een interessante opleiding is weggelegd!

Wist je dat...

... in 2016 2.425 personen bij CEPOM een opleiding hebben gevolgd. De opleidingen gaan van verzekeringstechnische opleidingen en commerciële opleidingen tot taalcursussen. Lees meer op www.cepom.be.

MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



CEPOM speelt in op de toekomstige behoeften van het personeel van de Makelarij.



Als paritair fonds biedt men **kosteloos** "voortgezette dagopleidingen" aan alle werknemers die ingeschreven zijn bij het paritair comité 307 (makelarij en de verzekeringsagentschappen).

CEPOM wil hier zowel de makelaars als hun medewerkers bewustmaken van de nieuwe opleidingsuitdagingen die voortvloeien uit de wet- en regelgeving: enerzijds de Wet-Peeters van 5 maart 2017 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 (opleidings-traject van 5 opleidingsdagen/jaar/VTE tegen 2022) en anderzijds de Europese richtlijn betreffende verzekeringsdistributie (plicht van ten minste 15 uur vorming per jaar die in werking treedt op 1 oktober 2018 en waarvan de omzetting lopende is). In de feiten zullen we progressief beantwoorden aan de vereisten van de wetgever op basis van een plan gespreid over 6 jaar: een gemiddeld van 3 opleidingsdagen per VTE in 2018-2019,

4 dagen in 2020-2021 en tot slot 5 dagen vanaf 2022.

CEPOM-team organiseert **kosteloos** een groot aantal praktijkgericht opleidingen voor functies in volle ontwikkeling en werkt aan de sociale vaardigheden op het werk, een geschikte professionele houding en de ontwikkeling van geschikte en relevante competenties.

"Spread the message", dat is de boodschap. Zorg dat zowel oude als nieuwe inschrijvers en cursisten weten dat CEPOM bestaat voor het personeel van de Makelarij (CP 307) en dat men, met plezier en deskundigheid, al hun behoeften zullen inlossen.

Alle informatie op onze website: www.cepom.be of telefonisch op: (0)2 721 82 77.



NOOD AAN EEN BABEL OVER JE JOB?

Wil je eens grondig nadenken over je toekomstplannen? Heb je het gevoel dat je talenten op je werk niet voldoende aan bod komen? Ben je de controle kwijtgeraakt en neemt het werk een loopje met jou? Ben je op zoek naar een goed evenwicht tussen werk en privé? Dan is loopbaanbegeleiding iets voor jou. Je kan bij Het Centrum voor Loopbaanontwikkeling van ACV Puls terecht voor:

- Individuele trajecten loopbaanbegeleiding. Hieraan deelnemen gaat als volgt:
 - We starten met een collectieve startbijeenkomst waarbij we informatie geven om te kunnen beslissen of ons traject iets voor u is. Als dit het geval is, kunt u zich inschrijven voor het volledige traject. Daarna krijg je meer achtergrondinfo; een werkmap en uitleg over de manier waarop u daarmee aan de slag kunt. Op onze website vindt u data en plaatsen waar deze startbijeenkomsten doorgaan. U kunt zich daar ook registreren om aan een startbijeenkomst deel te nemen.

- De volgende stap is uw individuele traject. Dit kan doorgaan in Antwerpen, Leuven, Herentals, Hasselt, Gent, Kortrijk, St.Niklaas, Mechelen of Turnhout. Loopbaanbegeleiding richt zich tot mensen die aan het werk zijn.
- Deze dienstverlening betaal je met loopbaancheques die je bestelt bij de VDAB: 40 euro voor een eerste pakket van 4u en 40 euro voor een tweede pakket van 4u. ACV-leden krijgen 40 euro terugbetaald.
- Daarnaast kunt u bij ons ook terecht voor loopbaanbegeleiding in groep, workshops en korte individuele coachingtrajecten.
 - Met de loopbaandriedaagse bieden we de kans op loopbaanbegeleiding in groep.
 - De workshops:
 - ✓ Een goede motivatiebrief en cv schrijven
 - ✓ Voorbereid naar een sollicitatiegesprek gaan
 - ✓ Omgaan met en herstellen van burnout
 - ✓ Uw competenties en talenten benoemen
 - In een kort individueel coachingtraject kan uw concrete vraag over de arbeidsmarkt uitdieping krijgen.

Deze dienstverlening is gratis en richt zich tot mensen die lid zijn van het ACV. Werkenden en werkzoekenden zijn even hartelijk welkom!

Meer info? Neem eens een kijkje op onze website:
www.loopbaanontwikkeling.be of op www.jeloopbaan.be.

MEER WETEN?  Check www.acv-puls.be

KORTING OP JE LIDMAATSCHAP

Werknemers uit de makelaarssector die aangesloten zijn bij een vakbond hebben recht op een korting op hun vakbondsbijdrage onder volgende voorwaarden:

1. Toekenningsvoorwaarden
 - a. In het desbetreffende jaar tenminste 6 opeenvolgende maanden lid zijn van ACV Puls (ACV) op het ogenblik waarop de premie betaald wordt en op moment van uitbetaling in orde zijn met de betaling van de lidmaatschapsbijdrage;
 - b. In het desbetreffende jaar minstens 6 maanden gewerkt hebben in PC 307, met uitzondering van (brug)gepensioneerden of mensen in een andere eindeloopbaanregeling. De voorwaarde blijft echter om tenminste 1 maand gewerkt te hebben in de sector in het desbetreffende jaar.
2. Uitbetaling
 - a. Het bedrag van de premie werd vastgelegd op € 35;
 - b. De betaalperiode loopt van 15 september tot 15 november;
 - c. De eigenlijke betaling van de premie zal gebeuren via rechtstreekse overschrijving op je individuele rekening. Betaling in specïen is NIET mogelijk;
 - d. Voor het bekomen van de vakbondspremie in de sector verzekeringen krijg je een attest via je LBC-NVK afgevaardigden in je onderneming of wel via de post. Gelieve dit attest volledig in te vullen en ondertekend terug te bezorgen via je LBC-NVK-afgevaardigde in je onderneming of via één van de plaatselijke ACV- of LBC-NVK-secretariaten.



SOCIAAL OVERLEG

De sector wordt gekenmerkt door kleine makelaars en agentschappen. Slechts in een vijftiental bedrijven in de sector kennen we gestructureerd sociaal overleg onder de vorm van een ondernemingsraad (vanaf 100 werknemers) en comité (vanaf 50 werknemers).

De drempels voor de oprichting van een syndicale afvaardiging liggen lager. Dit kan zonder veel formaliteiten vanaf 50 werknemers. Maar ook in ondernemingen van 25 werknemers tot 49 werknemers kan het wanneer tenminste 30 procent van de werknemers via een handtekeningenlijst hierom vragen.

Een vakbondsafvaardiging moet ingelicht worden over alle belangrijke veranderingen in een bedrijf, mag bijstand bieden aan personeelsleden en is bevoegd om te onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden in een bedrijf.

Indien u hierover meer info wenst, neem dan gerust contact op met Ben Bellekens, sectorverantwoordelijke PC 307 via pc307@acv-csc.be.

NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

Hopmarkt 45
B-9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Antwerpen

Nationalestraat 111
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

ACV Puls Brugge

Kan. Dr. L. Colensstraat 7
B-8400 Oostende
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Brugge
Koning Albert I laan 132
B-8200 Brugge
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Brussel

Pletinckxstraat 19
B-1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Gent

Poel 7
B-9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Halle

Vanden Eeckhoudtstraat 11
B-1500 Halle
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Hasselt

Mgr. Broekxplein 6
B-3500 Hasselt
T+ 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg@acv-csc.be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.kempen@acv-csc.be

ACV Puls Kortrijk-Roeselare-Ieper

President Kennedypark 16D
B-8500 Kortrijk
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Ieper
Sint-Jacobsstraat 34
B-8900 Ieper
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Roeselare
Peter Benoitstraat 13
B-8800 Roeselare
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Leuven

Martelarenlaan 8
B-3010 Kessel-Lo
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Mechelen

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 15 71 85 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Waas en Dender

H. Heymanplein 7
B-9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls algemeen secretariaat

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 220 87 11
acv-puls@acv-csc.be

Centrum voor loopbaanontwikkeling

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
www.loopbaanontwikkeling.be
T + 32 3 220 89 50
loopbaancentrum@acv-csc.be

Meer informatie: www.acv-puls.be

Volg ons:

 www.facebook.com/acvpuls

 www.twitter.com/acvpuls

 www.instagram.com/acvpuls



www.acv-puls.be