

LOON EN ARBEIDS- VOORWAARDEN KLEINHANDEL





COLOFON

Redactie: Frederik Vermeulen, Kristel Van Damme
Eindredactie: Daphné Brulez, Frederik Vermeulen
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick
Oplage: 2000 stuks

www.acv-puls.be

INDEX OVERZICHT

Klaar om het beste uit je job te halen?	4	Klein verlet	23
Voordelig starterslidmaatschap	6	Late uren	26
Lid worden	7	Loon en loontool	26
Agressie in de winkel	8	Maaltijdscheques	26
Arbeidsduur	9	Mutatie	27
Arbeidsduurverminderingdagen (adv)	10	Paritair Comité (PC)	27
Arbeidsongeschiktheid	10	Premie € 188	27
Brugpensioen (of SWT)	10	Tijdskrediet	28
Camerabewaking	11	Vakantie	29
Looncategorie	12	Vakantiegeld	29
Commissieloon	12	Verplaatsingskosten	30
Dertiende maand	13	Vervangingscontract	30
Ecocheques	15	Ziekte	31
Ervaring	16	Zondagswerk	31
Familiaal verlof	17	Zorgverlof	32
Feestdagen	18	Zwangerschap	33
Fietsvergoeding	19	Wil je op de hoogte blijven?	34
Flexi-job	19		
Geboortepremie	20		
Index	21		
Kinderopvang	22		

KLAAR OM HET BESTE UIT JE JOB TE HALEN?

ACV Puls geeft in deze brochure een handig overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen die binnen de kleinhandel (PC 201 + PC 202.01) werkt.

We proberen steeds het werkcomfort van de werknemers in de sector naast de economische belangen van de winkels te zetten. En dat is nodig, anders slaat de winstslinger door. Zonder ACV Puls werkten jullie al lang 24 op 24, 7 op 7. Zonder ACV Puls was de meerderheid onder jullie aan het werk met onzekere contracten, als interim, student of via flexi-jobs ...

Wij zetten ons in voor een sector **met duurzame tewerkstelling**.

Vaste contracten moeten de norm zijn, met een **waardig loon**. Je moet je werk kunnen combineren met **je gezinsleven en vrije tijd**. Daar blijven we voor strijden! De retail staat voor uitdagende jaren: de e-commerce heeft een gigantische impact op onze sector.

Zorg dat je geïnformeerd bent over je rechten, zodat je het beste uit je job kan halen, samen met ACV Puls. Deze brochure en onze website www.pc201.be helpen je hierbij. De loons- en arbeidsvoorwaarden in de kleinhandel verschillen soms licht tussen PC 201 en PC 202.01. Wil je weten in welke paritair comité (PC) je werkt, kijk dit dan even na op je loonfiche.

Wil je altijd op de hoogte zijn?

Volg ons dan ook op Instagram, Twitter en Facebook via **@pulsretail**
Tot snel!

Kristel Van Damme
Verantwoordelijke retail



VOORDELIG STARTERSLIDMAATSCHAP

LET OP

Werk je en ben je jonger dan 25? Dan kan je genieten van ons extra voordelig ACV-lidmaatschap voor slechts 11 euro per maand.

Voor wie?

Je bent **jonger dan 25 jaar** en bent net **gestart met werken**. Dan is het vaak even uitkijken wat je met je geld gaat doen: je huur, eten en rekeningen zelf betalen. En dat allemaal met een startersloon.

Je kan dus allicht wel wat goede raad en bijstand gebruiken. Daarom hebben we speciaal voor jonge werknemers tot 25 jaar een extra voordelig lidmaatschap. Daarmee geniet je aan **verminderd tarief** van **alle ACV-diensten en -voordelen**. Vanaf dag één heb je recht op **juridische bijstand** en kan je rekenen op een uitgebreid pakket van **dienstverlening**!

Je betaalt minder lidgeld

Je hebt één jaar lang recht op een volledig ACV-lidmaatschap, inclusief alle voordelen, voor **slechts 11 euro per maand** of 36 cent per dag. Dit geldt ook als je tijdens die periode van 12 maanden ouder dan 25 jaar wordt.

Als lid heb je bovendien meestal recht op een **syndicale premie**. Die kan oplopen tot 145 euro per jaar. Bij sommige centrales krijg je nog bijkomende premies.

LET OP

Opgelet! Je geniet van een nog voordeliger tarief als je:

- na je studies werkzoekend blijft en je na je beroepsinschakelingstijd een inschakelingsuitkering ontvangt;
- geen inkomen hebt tijdens je voordelig starterslidmaatschap;
- werkt in een beschutte en sociale werkplaats.



De bescherming die het ACV jou biedt is essentieel voor een goede, kwaliteitsvolle loopbaan. Aarzel dus niet en word nu lid van het ACV! Als je aan de voorwaarden voldoet, word je automatisch geregistreerd aan het voordelige starterstarief.

LID WORDEN

Als lid van ACV Puls:

- ✓ krijg je regelmatig informatie over de ontwikkelingen in jouw sector;
- ✓ kan je met vragen en problemen altijd terecht bij één van de plaatselijke ACV Puls secretariaten;
- ✓ bieden wij rechtsbijstand als arbeidsconflicten te erg op de spits worden gedreven.

Eventueel treden we ook op bij je werkgever. En indien nodig pleiten we je dossier – kosteloos, welteverstaan - voor de arbeidsrechtbank: bijvoorbeeld bij problemen rond je arbeidscontract, je statuut, je vakantiegeld, bij ontslag ...





AGRESSIE IN DE WINKEL

We wensen het niemand toe, maar als je te maken krijgt met verbale of fysieke agressie is het belangrijk dit te noteren **in het register** van je winkel. Zo kan ACV Puls hiermee aan de slag en kunnen we dit samen aanpakken.

Heb je daar nog een vraag over?
Contacteer ons dan via **retail@acv-csc.be**.

ARBEIDSDUUR

De belangrijkste afspraken in een notendop:

- Voor voltijdse werknemers bedraagt de arbeidsduur 38 uur per week (PC 201) of 36,5 uur per week (PC 202.01). In een aantal ondernemingen wordt nog 40 of 39 uur per week gewerkt. In die bedrijven worden jaarlijks 12 of 6 compensatiedagen (ADV) toegekend.
- Er moet minstens drie uur per dag ononderbroken gewerkt worden.
- Tussen twee arbeidsprestaties is een minimale rustperiode van 11 uren voorzien.
- Overuren worden gepresteerd als je per dag meer dan negen of per week meer dan 39 uur werkt. Op dat moment moet de werkgever je een overurentoeslag betalen van 50%. Op zondag moet er bij het presteren van overuren zelfs 100% toeslag worden betaald. Overuren geven ook recht op inhaalrust. Dat betekent dat je een dag waarop je normaal moet gaan werken, thuis mag blijven.
- De uurroosters van werknemers met een variabel uurrooster moeten ten minste 7 dagen op voorhand worden meegedeeld. Ze mogen, tijdens deze periode, slechts worden gewijzigd mits voorafgaand akkoord van de werknemer.

Annualisering van de arbeidstijd : wat is dat ?

Je arbeidsduur wordt per week gemeten: in kleinhandel werkt een voltijdse bediende standaard 38u per week (PC 201) of 36,5u per week (PC 202.01). De werkgever kan er voor kiezen om hier binnen bepaalde grenzen van af te wijken. De ene week wat meer, de andere wat minder, zolang op trimester of jaarbasis het gemiddelde van 38u of 36,5u maar gerespecteerd wordt. In elk geval blijven een aantal limieten van toepassing. Je leest in het arbeidsreglement welk systeem in jouw onderneming van toepassing is. Meer weten over welke flexibiliteit toegelaten is? Welke procedure moet je werkgever volgen om dit systeem in te voeren? Neem contact met ons op.

ARBEIDSDUUR- VERMINDERINGS-DAGEN (ADV)



ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID



BRUGPENSIOEN (OF SWT)

Meer informatie over deze onderwerpen kan je terugvinden op de website van het ACV of door deze QR code te scannen.



CAMERABEWAKING

Wie camera's wil hangen moet dit doen met een **juist en aanvaardbaar doel**. Je werkgever moet daarom de beoogde doelstelling(en) van de camerabewaking helder omschrijven.

De camerabewaking op de werkplaats is slechts in **vier gevallen toegestaan**:

- ✓ met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- ✓ voor de bescherming van de goederen van de onderneming;
- ✓ voor de controle van het productieproces;
- ✓ de controle van het werk van de werknemer. Als de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties als doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle van de arbeid met het oog op het bepalen van het loon, of gevolgen heeft voor de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel, moeten de regels hiervoor worden vastgelegd in het arbeidsreglement. **De werkgever zal dan de procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement moeten toepassen.**

De camera's mogen niet worden gebruikt op een manier die onverenigbaar is met de omschreven doelstellingen. Soms gebruikt een werkgever beelden tegen een werknemer, bijvoorbeeld bij een ontslag om dringende reden. Als de beelden zijn gemaakt zonder de regels na te leven, zijn ze onrechtmatig verkregen bewijs. Almaar vaker aanvaarden rechters toch om beelden in zo'n geval te laten gebruiken.

De camerabewaking dient **toereikend, ter zake dienend en niet overmatig** te zijn. In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben. Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden.

Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet je werkgever de **werknemers** over alle aspecten van de camerabewaking informatie **verschaffen**.

Deze informatie heeft betrekking op minstens de volgende aspecten:

- het nagestreefde doeleinde;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- het aantal en de plaatsing van de camera('s);
- de betrokken periode of periodes gedurende dewelke de camera('s) functioneert (functioneren).

Het **arbeidsreglement moet vooraf gewijzigd** zijn en moet de mogelijkheid en de modaliteiten van de cameracontrole bepalen.

Heb je hier nog vragen over? Contacteer ons dan via **retail@acv-csc.be**

LOONCATEGORIE

In de kleinhandel kennen we 4 looncategorieën. Je wordt ingedeeld op basis van je functie en ervaring. Via de QR code hieronder kan je het overzicht van de functies en categorieën terugvinden.

Bekijk ook zeker de loontool om te zien of je correct wordt betaald.



COMMISSIELOON

Sommige filiaalleiders, store managers of verkopers worden gedeeltelijk of volledig op commissie betaald. Hun loon is afhankelijk van de verkoopcijfers.

Ook wanneer een groot deel van je loon op commissie wordt betaald moet je loon het sectorale minimumloon respecteren. Kijk nu op de loonberekeningstool of je voldoende verdient.

DE RTIENDE MAAND



De eindejaarspremie wordt ook wel dertiende maand genoemd. De eindejaarspremie wordt meestal in december betaald. Je hebt recht op deze premie als je aan een aantal voorwaarden voldoet:

Voorwaarden

- ✓ je bent in de loop van het kalenderjaar aan de slag geweest.
- ✓ tijdens het kalenderjaar heb je ten minste 6 maanden dienst in de onderneming.
- ✓ je werd niet ontslagen om dringende reden.
- ✓ je hebt de onderneming niet vrijwillig verlaten (bv. door zelf je opzeg te geven).

LET OP

Als je de onderneming verlaat om met pensioen of brugpensioen te gaan, krijg je de eindejaarspremie wel.

Bedrag

Wie een volledig kalenderjaar voltijds of deeltijds werkt met een vast loon krijgt een eindejaarspremie gelijk aan het gemiddelde maandloon van het jaar. Dat is een brutobedrag waar nog sociale bijdrage en belastingen van worden afgehouden. Als je geen volledig jaar hebt gewerkt, wordt de premie betaald in verhouding tot het aantal gewerkte maanden tijdens het kalenderjaar.

Voorbeeld:

Emmy werkt al twee jaar voltijds in de onderneming. Haar gemiddelde brutowedde bedraagt € 1.400. Emmy krijgt een eindejaarspremie van € 1.400.

Kelly startte dit jaar haar werkzaamheden in de firma op 15 april. Haar gemiddelde brutowedde bedraagt € 1.400. Ze krijgt een eindejaarspremie van $\text{€ } 1.400 \times 8,5/12 = \text{€ } 991,66$ bruto.

Berlinde kwam voor het eerst op 1 november in dienst. Ze krijgt geen eindejaarspremie dit jaar omdat ze geen 6 maanden in dienst is.

Variabel loon

Voor personeelsleden die met een variabele bezoldiging worden betaald, gelden specifieke regels. Meestal wordt een gemiddelde berekend van de lonen die in het kalenderjaar werden betaald.

Afwezigheden

De werkgever kan het bedrag van de eindejaarspremie verminderen in verhouding tot een aantal afwezigheden die NIET gelijkgesteld zijn met effectieve prestaties. Hiermee worden bijvoorbeeld bedoeld: verlof zonder wedde, onwettige afwezigheid en voltijdse loopbaanonderbreking. Andere afwezigheden (zoals wettelijke verlofdagen, feestdagen, arbeidsongeval, klein verlet, familiaal verlof, educatief verlof, anciënniteitsverlof, eerste 60 dagen van ziekte...) hebben geen invloed op het bedrag van de eindejaarspremie.

ECOCHQUES

Telkens in de maand juni krijg je ecocheques. Hoeveel ecocheques je krijgt hangt af van je arbeidsduur.

Voltijdse werknemers hebben recht op € 250 per jaar. Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag berekend pro rata hun effectieve prestaties.

De cheques zijn 2 jaar geldig. Op de cheques moeten geen belastingen betaald worden en er wordt ook geen sociale zekerheid afgehouden. Wie in de periode 1 april (vorig jaar) tot en met 31 maart (dit jaar) in dienst kwam en dus geen volledig jaar werkte, krijgt de ecocheques in verhouding toegekend. Als je arbeidsovereenkomst onderbroken wordt kan het aantal ecocheques ook verminderd worden. De periodes van jaarlijkse vakantie, de eerste 30 dagen ziekte en bevallingsverlof worden gelukkig gelijkgesteld.

LET OP

De ecocheques kunnen op bedrijfsvlak omgezet worden in evenwaardige voordelen (bv. invoering of verhoging maaltijdcheques, groepsverzekering ...) Hiervoor moet op bedrijfsvlak een cao afgesloten worden. Informeer even bij je ACV Puls contactpersoon om na te gaan wat er bij jou op het werk is afgesproken. Werkgevers kunnen ook kiezen om een premie uit te betalen van € 188 bruto. Wat je zoal kan kopen met ecocheques? Scan de QR code om meer te weten te komen.



Waar kan je je ecocheques voor gebruiken?

- ✓ energiebesparing;
- ✓ hernieuwbare energie;
- ✓ waterbesparing en -beheer;
- ✓ bevordering van duurzame mobiliteit;
- ✓ afvalbeheer;
- ✓ bevordering van ecodesign (producten en diensten met het Europese Eco-label of het EU-logo voor biologische productie en toeristische infrastructuur in België met het Green Key-label).

ERVARING

De ervaring die je hebt bepaalt voor een stuk je loon- en arbeidsvoorwaarden. Hoe meer ervaring, hoe hoger je loon. Ga via de **loonberekeningstool** na of je voldoende verdient volgens functie en ervaringsjaren.



FAMILIAAL VERLOF

Je kan 10 dagen per jaar onbetaald thuis blijven.

Er moet wel een geldige reden zijn, die je ook moet meedelen aan de werkgever. De aard van de reden moet betrekking hebben op dringende, onvoorziene omstandigheden van familiale of sociale aard. Bijvoorbeeld een ongeval of ziekte van een kind, brand in de woning, ...





FEESTDAGEN

Elke voltijdse werknemer heeft recht op 10 wettelijk bepaalde feestdagen.

- Nieuwjaar (1 januari)
- Paasmaandag (dus niet Pasen zelf)
- Feest van de Arbeid (1 mei)
- O.H. Hemelvaart (steeds een donderdag)
- Pinkstermaandag (dus niet Pinksteren zelf)
- Nationale feestdag (21 juli)
- O.L.V. Hemelvaart (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstmis (25 december)

Valt één van deze feestdagen op een dag waarop de onderneming hoe dan ook geen activiteit uitvoert, dan heeft het personeel recht op een vervangende feestdag. Voor deeltijdsen wordt het recht op feestdagen berekend in functie van hun arbeidsduur. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen deeltijdse met een vast en een variabel uurrooster.

Als lid van ACV PULS kan je laten nakijken of je de correcte hoeveelheid feestdagenrust en -loon kreeg.

FIETS- VERGOEDING



Wie met de fiets naar het werk komt heeft recht op een vergoeding van 27 eurocent per kilometer. De afstand woonplaats-werkplaats wordt geteld op basis van het aantal werkelijk afgelegde kilometers heen en terug. Tussenkost tot maximum 40 kilometer heen- en terugreis.

Voorbeeld:

Daphné woont 3,5 km van het werk. Ze legt dagelijks 7 km af à € 0,27 = € 1,89 per dag.

FLEXI-JOB

Werkgevers mogen ook mensen met een flexi-job inzetten. Die collega's werken bij een andere werkgever minstens 4/5de en doen een flexi-job als bijverdienste. Gepensioneerden kunnen ook een flexi-job doen.

Wij zijn geen voorstander van flexi-jobs. We geven er de voorkeur aan om vaste collega's meer uren te geven of tijdelijke collega's vast in dienst te nemen. Voor meer info kan je op de QR-code hieronder klikken.



GEBOORTEPREMIE

Je verwacht een kindje? Proficiat! Naast kinderbijslag heb je ook recht op een éénmalige geboortepremie. Meer informatie vind je hier. De aanvraagdocumenten voor de geboortepremie kan je via je werkgever verkrijgen.

Leden van ACV PULS hebben recht op een bijkomende geboortepremie van de vakbond. Na 1 jaar lidmaatschap bedraagt dat 25 euro. Na 2 jaar lidmaatschap 50 euro. Je kan deze aanvragen op een ACV kantoor of neem online contact op.



INDEX

De index houdt de prijsstijgingen van levensmiddelen (inflatie) bij. Om de zoveel tijd wordt het loon aangepast om die prijsstijgingen bij te houden. Dat is een indexaanpassing.

Wij houden de indexaanpassingen ook bij in onze loonberekeningstool. Je kan dus altijd nagaan of je correct wordt betaald.



KINDER- OPVANG



Als je werkt in een winkel in de kleinhandel heb je recht op een tussenkomst in de kosten van kinderopvang.

Voor wie?

Iedereen die in PC 201 of PC 202.01 werkt.

De premie bedraagt maximum 780 euro per kind per jaar.

Waar je aanvraag indienen?

Je kan je aanvraag indienen bij de personeelsdienst. De aanvraag dient volgend document te bevatten:

- het fiscaal attest inzake uitgaven voor de opvang van kinderen, dat de opvangdagen vermeldt, waarvoor je een tussenkomst aanvraagt. (Hetzelfde attest mag voor de 2 ouders dienen.)

Let wel: dit geldt énkél voor kinderen jonger dan 12 jaar!

De aanvragen kunnen tot 31 december worden ingediend bij de werkgever.

Meer info?



Ben je ACV-lid? Vergeet dan zeker ook niet je ACV geboortepremie aan te vragen!

KLEIN VERLET

Zoals voorzien in de wet krijg je betaalde vrije dagen voor bijzondere gebeurtenissen (zoals huwelijk, geboorte, overlijden van familieleden, ...).

Wettelijk samenwonenden worden gelijkgesteld met echtgenoten.

Een overzicht van de omstandigheden waarvoor je extra verlof krijgt:

1. Huwelijk van de werknemer: 2 dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag van het huwelijk.
3. Geboorte van een kind: Vaderschapsverlof: Sinds 1 januari 2023 werd het vaderschapsverlof uitgebreid naar 20 dagen. Deze dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij dienen niet noodzakelijk in 1 keer opgenomen te worden. Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn recht op zijn volledige loon. Vanaf de vierde dag geboorteverlof zal men een uitkering ontvangen van het ziekenfonds
4. Adoptie van een kind: De werknemers die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin opneemt, heeft recht op 4 weken verlof (6 weken indien het kind bij het begin van het adoptieverlof jonger is dan 3 jaar). Die verlofperiodes worden verdubbeld in duur wanneer het kind gehandicapt is (minstens 66% of 4 punten op pijler 1 van de medisch-sociale schaal gebruikt inzake kinderbijslag). Dit verlof moet worden opgenomen binnen 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin. Het verlof moet niet noodzakelijk voor het maximum aantal dagen opgenomen worden. Het moet wel in één keer opgenomen worden, en moet minstens één week, of een meervoud van weken, omvatten. Het recht vervalt wanneer het kind 8 jaar wordt.

5. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoon-zuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid.
6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn van echtgeno(o)t(e) of overlijden van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg. Recht op 10 dagen waarbij:
- ✓ 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
 - ✓ 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden
7. Overlijden
- ✓ van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 10 dagen. De eerste 3 dagen zijn verplicht op te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.
 - ✓ van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer: 3 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
 - ✓ van een broer, zus, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
 - ✓ van een broer, zus, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.
 - ✓ van een pleegkind: 10 dagen bij het overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder was in het kader van langdurige pleegzorg (langer dan 6 maanden). De eerste 3 dagen op te nemen in periode tussen overlijden en begrafenis. Resterende 7 dagen vrij op te nemen binnen het jaar na het overlijden. Bij kortdurende pleegzorg (korter dan 6 maanden) hebben pleegouders recht op 1 dag rouwverlof, op te nemen op de dag van de begrafenis.

8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).
9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsvindt: de dag van het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).
10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum: de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen.
11. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve Gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving over het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen.
12. Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd, met een maximum van één dag.
13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige vóór de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen;
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.

LATE UREN

Wanneer in je winkel maar dan 30 werknemers werkt dan heeft iedereen recht op een extra verloning van +25% voor prestaties na 19u.

LOON EN LOONTOOL

In de kleinhandel hebben we een aantal afspraken gemaakt over het loon dat werknemers minimaal moeten verdienen. Kijk nu op de loonberekeningstool of jij voldoende wordt betaald.

Benieuwd of jij correct verloond wordt? Dan ben je op de juiste plaats! Met onze handige module zie je meteen hoeveel je maandelijks brutoloon minimaal moet bedragen. Scan de QR code voor meer informatie.



MAALTIJDCHQUES

Niet bij alle winkels krijg je maaltijdcheques. Op bedrijfsniveau kunnen daar afspraken over zijn.

MUTATIE

Het komt voor dat werknemers worden gevraagd om in een ander filiaal te gaan werken. Soms gebeurt een overplaatsing zelfs zonder vragen.

Niet iedere overplaatsing is in het belang van de werknemer en dat levert soms discussie op. Als je vragen hebt over een overplaatsing, neem je best contact op met ACV PULS.

PARITAIR COMITÉ (PC)

Je werkgever behoort in de kleinhandel ofwel tot PC201 of PC 202.01. De loons- en arbeidsvoorwaarden zijn lichtelijk verschillend. Je kan het PC van jouw werkgever terugvinden op je loonfiche. Toch twijfels? Mail dan naar retail@acv-csc.be

De meeste werkgevers in de kleinhandel (dus minder dan 50 werknemers) behoren tot PC 201. Enkel de werkgevers met voedingswinkels met meer dan 20 werknemers behoren tot PC 202.01.

PREMIE € 188

De voltijdse werknemer met een volledige referteperiode (loopt van augustus van het voorgaande kalenderjaar tot en met juli van dit jaar) krijgt een jaarlijkse brutopremie toegekend van 188 euro. De deeltijdsen krijgen de premie in verhouding tot het aantal uren dat ze werken.

LET OP

Deze premie kan in jouw onderneming omgezet zijn in maaltijdcheques.

Om te weten op welke manier deze premie wordt toegekend in jouw onderneming neem je best contact op met je ACV PULS afgevaardigde.

De referteperiode voor de brutopremie loopt van augustus van het voorgaande kalenderjaar tot en met juli van het jaar van uitbetaling. Voor mensen die geen volledig jaar hebben gewerkt, wordt de bruto jaarpremie in verhouding tot hun gewerkte dagen berekend.

Sommige periodes zoals vakantie en het eerste jaar ziekte worden gelijk gesteld voor het berekenen van de premie.



TIJDSKREDIET

Het tijdskrediet zonder motief werd al een hele poos geleden afgeschaft. Er is een verruiming van het recht voor een aantal vormen van gemotiveerd tijdskrediet voor werknemers in winkels met meer dan 20 werknemers.

Meer info over tijdskrediet via deze QR code.





VAKANTIE

Alle werknemers hebben recht op minstens 20 dagen wettelijke vakantie (voltijds). Deeltijdse werknemers hebben recht op het aantal dagen in verhouding tot hun tewerkstelling. Soms kan je meer dagen vrij nemen door bijvoorbeeld arbeidsduurverminderingdagen (ADV) of anciënniteitsverlof.



VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld bestaat uit enkel en dubbel vakantiegeld. Het enkel vakantiegeld vervangt het 'normale loon' dat je niet krijgt tijdens je vakantiedagen. Het dubbel vakantiegeld komt daarbovenop.

Neem je vakantie, dan ontvang je van je werkgever voor die dagen je normale wedde. Dit is het 'enkel vakantiegeld'. Je hebt ook recht op 'dubbel vakantiegeld'. Per gewerkte en/of ermee gelijkgestelde maand van het vorig dienstjaar ontvang je 1/12 van 92 % van de wedde van de maand waarin de vakantie ingaat. Voor 12 maanden tewerkstelling of ermee gelijkgestelde dagen is dit 92 % van de maandwedde.



VERPLAATSINGS- KOSTEN

Je werkgever voorziet een nieuwe tegemoetkoming in je vervoersonkosten. Scan de QR code om meteen te weten dewelke voor jou van toepassing zijn én kijk dit na op je loonbriefje.



VERVANGINGSCONTRACT

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer is geschorst, bijvoorbeeld door ziekte of bevallingsrust, dan kan de werkgever een vervangingscontract geven.

De duur van het vervangingscontract mag niet langer dan 2 jaar zijn. Ook opeenvolgende vervangingscontracten mogen in totaal niet meer dan 2 jaar duren.

Duurt het toch langer dan 2 jaar? Dan heb je eigenlijk een overeenkomst voor onbepaalde duur.

ZIEKTE

Bij ziekte dien je meteen de werkgever te verwittigen en binnen de 48u het ziekte-attest te overhandigen tenzij je arbeidsreglement daar andere afspraken over heeft gemaakt.

ZONDAGSWERK

Ook werknemers in de kleinhandel hebben recht op zondagsrust. Het is meestal de dag waarop het gezin en vrienden vrijaf hebben en dus het ideale moment om samen iets leuks te doen. Daarom proberen we het zondagswerk in de sector te beperken.

In de kleinhandel / niet-voedingswinkels is het mogelijk om 6 zondagen per jaar open te doen. De voedingswinkels mogen open zijn op zondagvoormiddag.

In een toeristische zone mogen werknemers zo goed als alle zondagen tewerkgesteld worden. Het is daarom belangrijk te weten of je winkel zich in een toeristische zone bevindt. De hele Belgische kust is bijvoorbeeld een toeristische zone, maar niet de enige. Om te weten of je winkel zich in een toeristische zone bevindt, neem je best contact op met ACV PULS.

ZORGVERLOF

Je hebt het recht om volledig of gedeeltelijk je arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen.

Dat kan op volgende manieren:

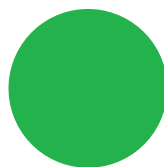
- Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 12 maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Deze onderbrekingen kunnen telkens slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.
- Elke voltijdse of deeltijdse werknemer die minstens $\frac{3}{4}$ de is tewerkgesteld, kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 24 maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met $\frac{1}{5}$ of $\frac{1}{2}$. Ook deze onderbrekingen kunnen telkens slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.

Voor het nemen van zorgverlof is een uitkering van de RVA voorzien.

Wil je een zwaar ziek gezins- of familielid bijstaan? Neem dan best even contact op met ACV PULS. Wij kunnen nagaan of je recht hebt op zorgverlof, de juiste documenten aanleveren en zorgen dat de je uitkeringen in orde komen.



Meer informatie over dit onderwerp kan je terugvinden op de website van het ACV.



WIL JE OP DE HOOGTE BLIJVEN?

Volg ons op Facebook, Instagram of X (Twitter)

 @acvpuls

 @pulsretail

 @pulsretail

Heb je vragen?

Mail ons: retail@acv-csc.be

Beluister de loon- en arbeidsvoorwaarden op Spotify 

Bekijk de websites:

PC201:

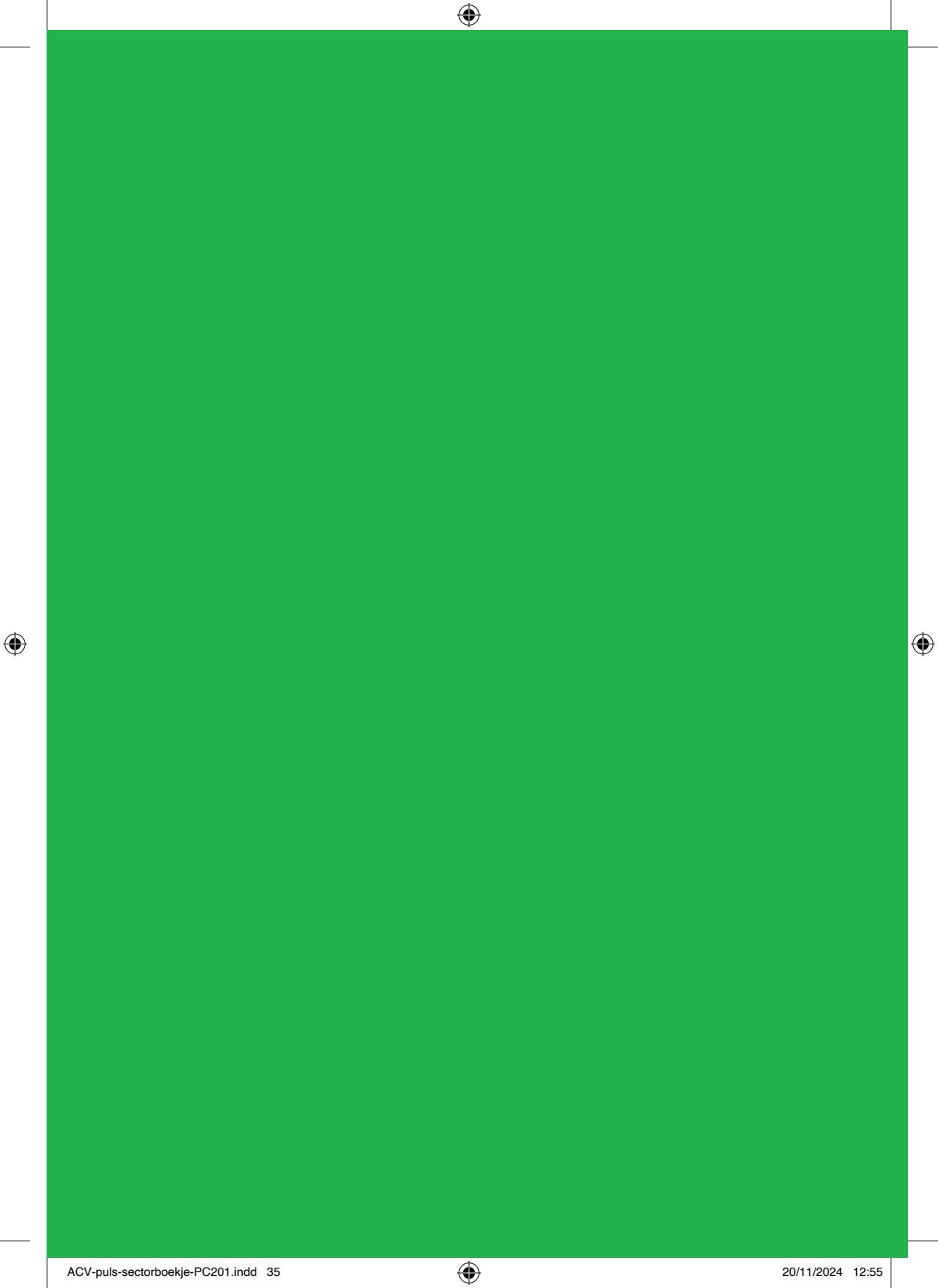


PC202.01:



Beluister de podcast in de nieuwsbrief of op Soundcloud.







www.acv-puls.be