

PC306

UW JOB IN DE VERZEKERINGSSECTOR

ACV Puls maakt er werk van



COLOFON

Redactie: Vic Van Kerrebroeck
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick

www.acv-puls.be

INHOUD

Beste lezer	4	Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?	20
ACV PULS, even voorstellen	5	Ik ben ziek... Wat nu?	21
Samen met ACV Puls een stap vooruit	7	Er is een kindje op komst.	
Lid worden	8	Hoe zit dat voor mijn werk?	23
Hoeveel moet je verdienen?	9	Ik wil het wat kalmer aan doen op mijn werk. Welke mogelijkheden heb ik?	25
Functieclassificatie	9		
Je maandloon	9		
Wanneer stijgt je loon?	11	Werkzekerheid in de sector	28
Eindejaarspremie	12		
Jaarlijkse premie	12	Ik ben ontslagen... Hoe vind ik snel een andere job?	29
Hoeveel uren moet ik werken?	13	Ik wil met SWT. Kan dat?	30
35 uur	13		
Flexibele arbeidstijd	13	Ik wil een opleiding volgen. Kan dat?	31
Op hoeveel vakantie heb ik recht?	14	Nood aan een babbel over je job?	32
Jaarlijkse vakantie	14		
Anciënniteitsverlof	15	Korting op je lidmaatschap	34
Gewestelijke feestdag	16		
Klein verlet	16	Nog vragen? Contacteer ons	35
Verlof om dwingende redenen	16		
Wettelijke feestdagen	19		

BESTE LEZER

Deze brochure geeft een beknopt overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor bedienden en kaderleden uit de verzekeringsmaatschappijen (PC306) aangevuld met een paar algemene thema's. De werknemers die werken bij een makelaar vallen hier niet onder. Zij ressorteren onder PC307.

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
Vic Van Kerrebroeck
Sectorverantwoordelijke (vic.vankerrebroeck@acv-csc.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](https://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 onze grote, enthousiaste ACV-Puls familie. 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

In de sector is een analytische functieclassificatie van toepassing. Een functieclassificatie is een methode om de verschillende functies een plaats of rangorde te geven. Voordeel van een classificatie is dat de willekeur van de werkgever naar individuele werknemers of groepen van werknemers kan beperkt worden.

In het PC306 zijn de functies opgedeeld in 8 klassen. De 'hoogste' kaderleden vind je in klasse H, de 'laagste' bediende in klasse A. Dit legt enkel de minimumnormen vast. In de ondernemingen kunnen tussencategorieën, andere benamingen of graden voorkomen zonder dat dit de toepassing van de sectorale minimumregels evenwel in het gedrang mag brengen. De sectorale functieclassificatie steunt op 67 voorbeeldfuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie. Je vindt de lijst op onze website. Elke bedrijfsfunctie moet vergeleken worden met de sectorale voorbeeldfunctie op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming. De syndicale afvaardiging in jouw bedrijf beschikt over de sectorale functiebeschrijvingen. Bij indiensttreding moet de werkgever je op de hoogte brengen van de klasse die op jou van toepassing zal zijn. Vergeet ook niet dat heel wat bedrijven in de sector een eigen functieclassificatie hebben met een eigen loonbeleid, geënt op deze classificatie.

Als er in jouw bedrijf discussie ontstaat en er geen syndicale afvaardiging is, kan je steeds terecht bij een ACV Puls secretariaat.

Je maandloon

Het loon dat je elke maand op je rekening krijgt, moet minstens gelijk of hoger zijn dan de sectorale barema's gekoppeld aan de 8 sectorale klassen. Maar de koppeling, met nieuwe aan de bestaande functies aangepaste sectorbarema's is er tot nog toe niet gekomen. Dit wil zeggen dat we wel al met een nieuwe classificatie werken maar dat we voor de barema's nog moeten kijken naar de oude barema's. Dit brengt in de praktijk soms verschillende interpretaties en discussies met zich mee. Mocht u hiermee te maken krijgen

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

of specifieke vragen hebben, contacteer ons gerust.

Het sectorale minimumloon wordt bepaald op basis van het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, verhoogd met de periodes van niet werken die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties. In de sector heeft men er voor geopteerd om volgende periodes gelijk te schakelen:

- alle periodes binnen een professioneel milieu (ondermeer: interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, vrijwilligerswerk,...);
- de jaren van studies en eventuele jaren van legerdienst of vervangende burgerdienst;
- alle periodes van contractschorsing (tijdscrediet, moederschapsverlof...);
- de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...).

Ook belangrijk: deeltijdse prestaties worden gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

Bij aanwerving moet je aan de werkgever alle informatie over je beroepsverleden en over de gelijkgestelde perioden overmaken, zodat het juiste startloon kan worden vastgelegd. Als je ervaring vastligt, kan je je loon aflezen in één van de 8 loonschalen (5 voor bedienden en 3 voor kaderleden). Het zijn bruto minimumlonen per maand.

De minimumbarema's vind je op onze website.



Wanneer stijgt je loon?

Ervaring

Elk jaar verhoogt je loon in functie van je ervaring tot het maximum is bereikt. Deze loonsverhoging moet toegepast worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het bijkomend ervaringsjaar is bereikt.

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 onze sector bestaan eigen regels inzake indexering. Zo worden de loonschalen jaarlijks geïndexeerd. Sinds 2010 is de volgende formule hierbij van toepassing:

Loonschalen op 1 januari van het jaar T:

= Loonschalen van toepassing jaar T-1 x (index van december jaar T-1)
(index van december jaar T-2)

De baremalonen, de echt uitbetaalde lonen aan werknemers (de reële lonen) en de minimumlonen worden geïndexeerd. Dit wil zeggen dat op 1 januari telkens de gezondheidsindex op de barema's en op je effectief loon zal toegepast worden. Commissielonen, premies of percentages van omzet... zijn niet gekoppeld aan de index. 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.

Om juist te weten of en zo ja en wanneer je loon moet stijgen, moet je ook kennis hebben van de loonafspraken in je eigen maatschappij. Informeer hierover bij je ACV Puls afgevaardigden in je onderneming.

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

Wist je dat...

... je werkgever je sinds 2022, bovenop de eventuele eenmalige koopkrachtpremie van 2023, elk jaar opnieuw een netto koopkrachtverhoging van 100 euro moet toekennen? Op welke manier dit hij dit zal doen, kan hij vrij bepalen. Maar het moet wel degelijk gaan om een reële onmiddellijke koopkrachtverhoging en dus niet bv. een bijkomende storting in jouw groepsverzekering.

... je loon minstens 1 keer per maand moet worden uitbetaald? Normaal gebeurt dit ten laatste de 4de 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.

Eindejaarspremie

Er bestaat geen sectoraal geregelde eindejaarspremie. In de meeste bedrijven is dit echter wel voorzien via afspraken in het arbeidsreglement

Jaarlijkse premie

In de verzekeringssector heeft elke werknemer (pro rata) - naast de hierboven vermelde nettopremie van 100 EUR - recht op een brutopremie van 150 euro. Deze wordt jaarlijks in december uitbetaald.

HOVEEL UREN MOET IK WERKEN?

35 uur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector bedraagt 35 uur. Het verschil tussen de effectieve arbeidsduur in een onderneming en de conventionele arbeidsduur (35 uur) wordt gecompenseerd door verlofdagen volgens de gelijkwaardigheidsformule, waarbij 10 minuten meerprestatie gelijkgesteld wordt met 1 compenserende verlofdag (bv. wanneer de arbeidsduur 36 uur 10 bedraagt, zal deze aangevuld worden met 7 verlofdagen). De regeling van toepassing per onderneming moet opgenomen worden/zijn in het arbeidsreglement van uw onderneming.

Flexibele arbeidstijd

Ondernemingen kunnen ook andere vormen van arbeidsorganisatie opnemen in hun arbeidsreglement (bv. 9 dagen op 10 werken). Voor welbepaalde diensten (bv. IT-diensten) en in welbepaalde omstandigheden kan men van de normaal geldende uurregeling in een onderneming afwijken.

Hierbij kan dan, na een akkoord hierover met de vakbondsafvaardiging in je bedrijf, maximaal 5 uur per week minder of meer gewerkt worden dan de normale arbeidsduur per week en maximum 2 uur korter of langer per dag met een maximum van 9 uur per dag en tot maximum 18 uur. Alternatieve uurroosters zijn ook mogelijk voor diensten die in contact staan met de klant waarbij gewerkt kan worden op weekdays tussen 8 en 20 uur en op zaterdag tussen 8 uur en 13 uur. Ook deze uurregelingen moeten teruggevonden worden in het arbeidsreglement van de onderneming.

In heel specifieke omstandigheden en na akkoord met alle vakbonden in je bedrijf kan er sinds enkele jaren terug ook sprake zijn van laatavondwerk en zondagsarbeid (al is dat volgens onze informatie nog in geen enkele verzekeringsmaatschappij realiteit geworden).

Neem contact op met je vakbondsafgevaardigden voor meer informatie over de concrete regelingen inzake arbeidsduur in jouw onderneming.

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

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. (al bepaalt de wet sinds dit jaar wel dat een werknemer, die niet alle wettelijke vakantiedagen heeft kunnen opnemen, omwille van bijvoorbeeld ziekte tijdens het kalenderjaar, deze dagen nog kan opnemen na het einde van het kalenderjaar gedurende een periode van maximaal 24 maanden. De niet-opgenomen vakantiedagen dienen nog steeds uitbetaald te worden in december van het desbetreffende kalenderjaar, maar mogen nadien onbetaald worden opgenomen).
- 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 en volg je de juiste procedure zoals voorzien in je arbeidsreglement, 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 verzekeringsbedrijven zijn, bovenop de 20 wettelijke verlofdagen, eveneens een aantal anciënniteitsdagen voorzien, namelijk 1 bijkomende dag per schijf van 10 jaar dienst. Er wordt ook een bijkomende dag toegekend vanaf het 35ste anciënniteitsjaar. Er is een extra dag voorzien zodra je in het bedrijf de leeftijd van 55 en 58 jaar hebt bereikt.

Nieuw vanaf 1 januari 2024:

Word je ziek tijdens je vakantie, dan kan je sinds dit jaar onder bepaalde strikte voorwaarden (die voorgeschreven staan in jouw arbeidsreglement) vragen dat de periode waarin je tijdens je vakantie ziek werd nadien alsnog in overleg met je werkgever als vakantie kan worden opgenomen.



Gewestelijke feestdag

Er wordt eveneens een specifieke gewestelijke verlofdag toegekend op 11/7 of 27/09 voor het Nederlandstalige dan wel het Franstalige taalgebied. Voor het Brussels gewest en het Duitstalig gebied wordt de gewestelijke verlofdag in overleg binnen de onderneming vastgelegd.

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 de volgende pagina.

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.

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.

Reden van afwezigheid	duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgenote, van een broer, schoonbroer, zuster, schoonzuster, van de vader, de moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder of van een kleinkind van de werknemer	de dag van het huwelijk
Vaderschapsverlof	20 dagen door de werknemer op te nemen binnen de 4 maand na de geboorte (3 dagen betaald door de werkgever, 17 dagen door het ziekenfonds)
Adoptie van een kind	recht op 4 weken verlof (6 weken bij een kind jonger dan 3 jaar), op te nemen binnen de 2 maand na de inschrijving in het gezin.
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn van echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, 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
Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden

Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de 'vrijzinnige jeugd', daar waar dit wordt georganiseerd	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, door de vrederechter samengeroepen	de nodige tijd met een maximum van 3 dagen
Deelneming aan een jury, met oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd een maximum van 5 dagen
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads-, of gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd

Wist je dat...

... je in de verzekeringssector recht hebt om maximum 1 halve dag per week onbetaald afwezig te zijn in het geval je kinderen hebt die nog schoolplichtig zijn.

... je in de verzekeringssector sinds kort recht hebt op 1/10 ouderschapsverlof met uitkering van de RVA. De toestemming van je werkgever heb je dus in principe niet langer hiervoor nodig.

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)
- OLV-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?

Gebruik privévoertuig

Werknemers die zich van en naar het werk begeven met de auto hebben, zodra de afstand tussen de woon- en werkplaats meer dan 2 km bedraagt, minimaal recht op een tussenkomst van hun werkgever van 80% van de prijs voor een treinabonnement 2e klasse voor dat traject.

Trein

Werknemers die zich van en naar het werk begeven met de trein hebben, ongeacht de afstand tussen de woon- en werkplaats, minimaal recht op een tussenkomst van hun werkgever van 80% van de prijs voor een treinabonnement 2e klasse voor dat traject.



Bus, tram, metro

Werknemers die zich van en naar het werk begeven met andere openbare vervoermiddelen zoals de bus, tram of metro hebben ook minimaal recht op een tussenkomst van hun werkgever van 80% van de prijs voor een treinabonnement 2e klasse voor dat traject.

Fietsvergoeding

Een sectorale fietsvergoeding is niet voorzien. In vele maatschappijen bestaat evenwel een eigen fietsvergoeding. Ook op nationaal vlak is er sinds 2023 een algemene regeling hierover. Heb je vragen wat dit betreft, raadpleeg je ACV-afgevaardigde.

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. Weet dat sinds kort de wetgeving voorziet dat je voor 1 dag ziekte (met een maximum van 3 keer per jaar) geen ziektebriefje moet binnenbrengen.

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 aangetekend 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.

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

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 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.

Re-integratie na langdurige ziekte

Ben je langdurig (meer dan 4 maand) ziek geweest en wens je terug aan de slag te gaan (al dan niet na contact met je werkgever en/of ziekenfonds), weet dat je je vakbond hierbij kunt betrekken en vragen om je hierbij te ondersteunen. Ook wanneer je medisch gezien nog niet terug kunt gaan werken, maar toch al vragen krijgt van je werkgever of ziekenfonds in die zin.

Ziek op vakantie in het buitenland

Als je ziek wordt tijdens je vakantie in het buitenland bestaat er een aparte procedure vermeld in je arbeidsreglement. Als je die procedure volgt, kan je verloren vakantiedagen nadien alsnog in overleg met je werkgever opnemen.



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.



MEER WETEN? Check www.acv-puls.be



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 downloaden of bestellen via de speciale ACV-website www.tijdskrediet.be. Daarom geven we hier enkel de grote lijnen en de sectorspecifieke regels weer.

Tijdskrediet kan je enkel opnemen voor één van volgende motieven:

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

- palliatieve zorg of bijstand te verlenen;
- te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Het recht op tijdskrediet voor zorgmotief kan je gedurende maximaal 48 (zorg voor kind) tot 51 maanden over de hele loopbaan nemen; voor opleidingsmotief maximaal 36 maanden over de hele loopbaan.

Bij tijdskrediet met motief krijg je een vervangingsinkomen van de RVA. Je vindt de bedragen terug op www.tijdskrediet.be.



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 de verzekeringssector hebben we (tijdelijk) de landingsbaan met 1/5e of 1/2e vermindering mogelijk gemaakt vanaf 55 jaar voor wie minstens 35 jaar beroepsverleden heeft.

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 PC306 werd deze grens op 7% gebracht en werd afgesproken dat de werknemers van 50 jaar en ouder die een tijdskredietregeling nemen niet mogen meegeteld worden om de drempel van 7 % te bereiken.

Uitkeringen RVA

De geactualiseerde bedragen van de uitkeringen bij tijdskrediet, landingsbaan of de verschillende thematische verloven kan je terugvinden 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.

WERKZEKERHEID IN DE SECTOR

Werkzekerheid is steeds een belangrijke syndicale bekommernis geweest voor ACV PULS in de sector. En dat is zeker vandaag, in tijden van toenemende digitalisering, nog steeds het geval.

Uitgangspunt is dat, ook in onze sector, je werkgever steeds in alle omstandigheden eenzijdig kan beslissen om al dan niet tot een individueel dan wel collectief ontslag over te gaan. Gelukkig hebben we wel enkele afspraken in de sector kunnen maken om dergelijke ontslagen zoveel mogelijk te vermijden. Of minstens om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemer(s) in deze omstandigheden zoveel mogelijk bijstand kunnen krijgen.

Concreet bestaan er sinds 2010 afspraken rond informering en consultering van de sociale partners in geval van individuele dan wel collectieve ontslagen om zogenaamde 'technische redenen van arbeidsorganisatie', om economische of technische reden of om welke andere reden ook. Indien deze afspraken niet worden nageleefd, dient de ontslaggevende werkgever bovenop de wettelijk verplichte vergoedingen nog een bijkomende vergoeding van drie dan wel zes maand loon te betalen, naargelang de betrokken werknemer minder of meer dan 5 jaar anciënniteit in het bedrijf heeft.

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

Outplacement is begeleiding en advies door een outplacementbureau dat je als werknemer na ontslag helpt een nieuwe job te vinden. Onder specifieke voorwaarden is outplacement een recht. Dit maakt ook deel uit van het nieuwe ontslagrecht. In de sector hebben we daarover bijkomende afspraken kunnen maken om het aanbod zo sterk mogelijk te maken voor de werknemers, met kwaliteitsgaranties.

Sinds 2016 hebben vrijwel alle werknemers die in de verzekeringssector ontslagen worden, gratis recht op een specifieke op maat van de sector gemaakte outplacementbegeleiding (gedurende maximaal 1 jaar). Dit verloopt via FOPAS, onze sectorale vormingsinstelling (zie www.fopas.be). FOPAS werkt voor de begeleiding samen met erkende outplacementkantoren en coaches.

Concreet moet de werkgever in geval van ontslag (behalve om dringende reden en/of bij minder dan 1 jaar anciënniteit) de betrokken werknemer binnen de wettelijke termijnen in kennis stellen van dit recht. Meer info vindt u via www.fopas.be ('informatie outplacement').



IK WIL MET SWT. KAN DAT?

Leeftijd

Sinds 2019 werd de minimumleeftijd 62 jaar en werd de loopbaanvoorwaarde 40 jaar voor mannen en 37 jaar voor vrouwen. Tot 30 juni 2025 wordt er ook in een stelsel voorzien vanaf 60 jaar waarbij er een recht is op brugpensioen voor wie een loopbaan van 40 jaar kan aantonen.

LET OP

Het is de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen (met soms lange opzegtermijnen). Als je zelf je opzeg geeft kan je niet met brugpensioen gaan. Je hebt dus wel degelijk nog steeds de toestemming nodig om hiervan gebruik te kunnen maken en dit is, doordat de regeringen het ook steeds duurder hebben gemaakt voor werkgevers, in onze sector zeker geen vanzelfsprekendheid. Weet ook dat je als bruggepensioneerde, behoudens vrijstelling wegens een loopbaan van 42 jaar of een leeftijd van 62 jaar, tot je 65e 'aangepast beschikbaar' moet blijven voor de arbeidsmarkt.

Je loopbaanjaren tellen is vaak geen eenvoudige klus. Er zijn immers gelijkgestelde periodes (ziekte, tijdskrediet...). Bovendien telt een jaar deeltijds werken niet altijd mee als volledig jaar! Om een telling te laten maken van je loopbaanjaren kunnen de dienstencentra van het ACV je helpen.

Vergoeding

De vergoeding van de bruggepensioneerde bestaat uit twee delen:

- De werkloosheidsvergoeding.
- Een aanvullende vergoeding door de werkgever.

Deze aanvullende vergoeding is gelijk aan:

$$\frac{\text{nettoloon} - \text{werkloosheid}}{2}$$

Het ACV Puls-secretariaat maakt voor jou graag een berekening.

LET OP

Het is de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen. Als je zelf je opzeg geeft kan je niet met brugpensioen gaan.



MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

IK WIL EEN OPLEIDING VOLGEN. KAN DAT?

Vorming en opleiding zijn voor ACV PULS een absolute prioriteit. In de sector worden al een aantal jaren na elkaar extra inspanningen geleverd om opleidingen toegankelijk te maken voor alle bedienden.

Elke werknemer heeft in de verzekeringssector het recht om binnen het kader van een zogenaamde jaarlijkse behoeftenevaluatie aan zijn werkgever aan te geven welke opleiding hij zou willen volgen. Deze opleiding dient verband te houden met de professionele context binnen het bedrijf.

De werkgever die weigert hierop in te gaan, dient dit te motiveren. Elke onderneming in de sector beschikt hierbij over een zogenaamd opleidingskrediet, wat overeenkomt met een jaarlijks vast te stellen collectief aantal uren op basis van het aantal voltijds tewerkgestelde werknemers in het jaar voordien vermenigvuldigd met 4. Sinds kort werd hier ook een zogenaamde 'kredietlijn' aan gekoppeld op basis waarvan je onderneming bijkomende opleidingen voor zijn werknemers kan financieren.

Sinds 2024 is er sprake van een individueel opleidingsrecht. Zolang de gevraagde opleiding verband houdt met je professionele werkzaamheden kan je werkgever je dus het volgen van 4 dagen opleiding niet verbieden. Vanaf 2025 is er sprake van 5 opleidingsdagen. Deze dagen kan je ook, indien niet volledig opgenomen, onder bepaalde voorwaarden overdragen naar de volgende jaren. Sinds april 2024 kan je ook digitaal via de zogenaamde Federal Learning Account vaststellen welke opleidingen je al gevolgd hebt en waarop je nog recht hebt.

De opleiding verloopt in samenwerking met FOPAS, is kosteloos (behalve voor kaderleden categorie II en hoger) en kan zowel extern als in het bedrijf zelf plaatsvinden. Meer details vind je op www.fopas.be.

Ook opleidingen rond veranderende competenties en loopbaanbegeleiding in het licht van de digitaliserende arbeidsmarkt worden door FOPAS aangeboden.





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**.

KORTING OP JE LIDMAATSCHAP

Werknemers uit de verzekeringssector 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 de Verzekeringssector (PC306), 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 € 40;
 - 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 specien is NIET mogelijk.

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 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 Leuven

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

ACV Puls Mechelen-Rupel

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 32 22 70 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

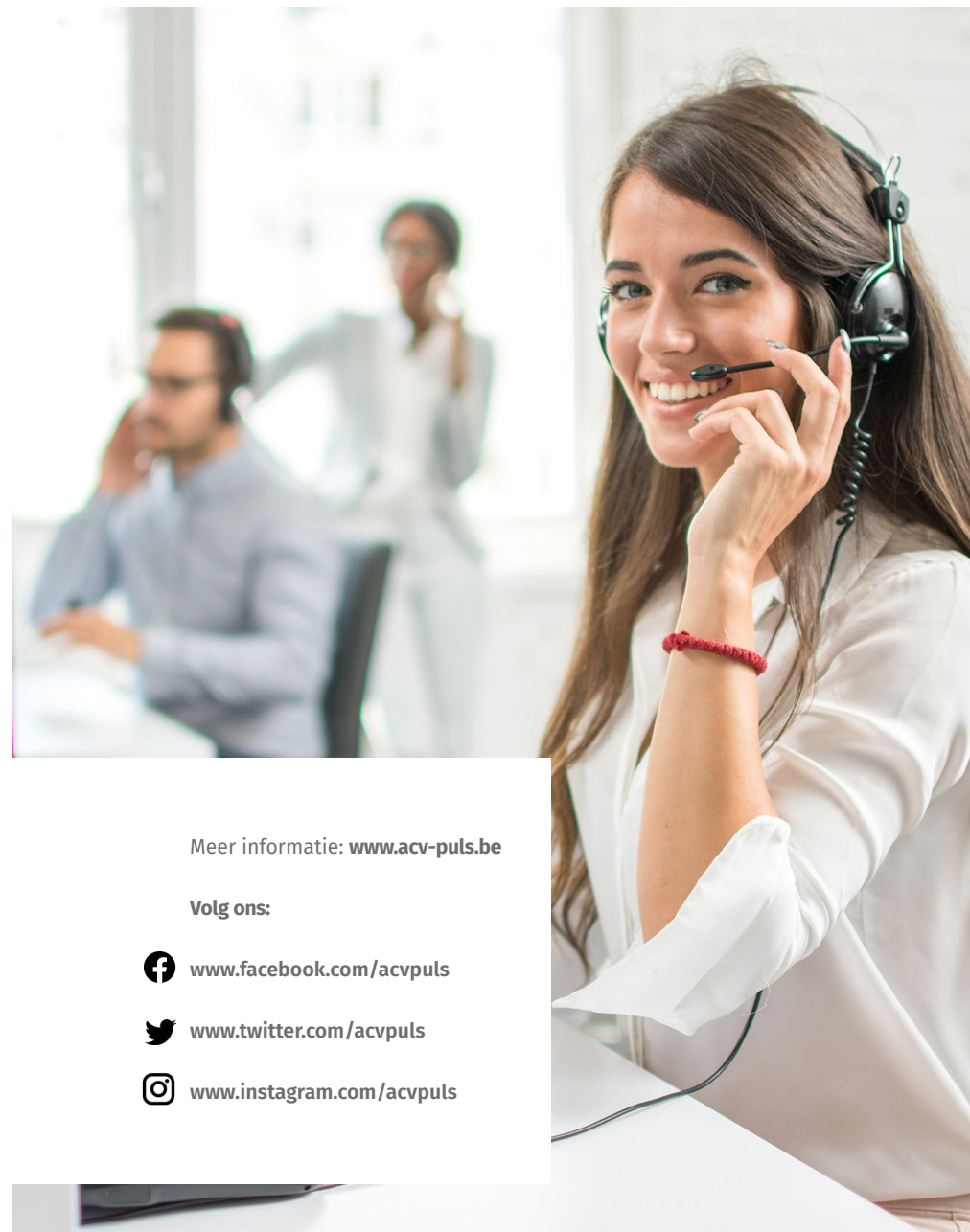
Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

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 West-Vlaanderen

Henri Horriestraat 31
8800 Roeselare
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@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