

PC310

# JOUW JOB IN DE BANKSECTOR.

ACV Puls maakt er werk van.



ACV  
**PULS**  
never work alone

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

## **COLOFON**

Redactie: Elke Maes

Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick

De redactie van deze brochure werd afgesloten in januari 2020

**[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)**

Dit is een uitgave van ACV Puls (aangesloten bij het ACV)

Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

# INHOUD

<b>Beste lezer</b>	<b>4</b>	<b>Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?</b>	<b>22</b>
<b>ACV Puls, even voorstellen</b>	<b>5</b>	<b>Ik ben ziek... Wat nu?</b>	<b>23</b>
<b>Samen met ACV Puls een stap vooruit</b>	<b>7</b>	<b>Er is een kindje op komst. Hoe zit dat voor mijn werk?</b>	<b>26</b>
<b>Lid worden</b>	<b>8</b>	<b>Ik wil het wat kalmer aan doen op mijn werk. Welke mogelijkheden heb ik?</b>	<b>29</b>
<b>Hoeveel moet ik verdienen?</b>	<b>9</b>	Tijdskrediet	29
Functieclassificatie	9	Thematisch verlof	30
Je maandloon	10	De landingsbaan	30
Wanneer stijgt je loon?	11	Uitkeringen RVA	31
Ecocheques	12	Vlaamse aanmoedigingspremies	31
Eindejaarspremie	12	<b>Ik ben ontslagen. Hoe vind ik snel een andere job?</b>	<b>32</b>
<b>Hoeveel uren moet ik werken?</b>	<b>13</b>	<b>Ik wil een opleiding volgen. Kan dat?</b>	<b>34</b>
35 uur	13	<b>Nood aan een babbel over je job?</b>	<b>36</b>
Afwijkende arbeidsregimes	13	<b>Korting op je lidmaatschap</b>	<b>38</b>
<b>Op hoeveel vakantie heb ik recht?</b>	<b>15</b>	<b>Nog vragen? Contacteer ons</b>	<b>39</b>
Jaarlijkse vakantie	15		
Anciënniteitsverlof	16		
Gewestelijke feestdag	16		
Bankholidays	16		
Klein verlet	17		
Verlof om dwingende redenen	20		
Wettelijke feestdagen	20		

# BESTE LEZER

Deze brochure geeft een beknopt overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor bedienden en kaderleden uit de banksector (PC 310) aangevuld met een aantal algemene thema's. Bedienden die werken bij een zelfstandige bankagent vallen niet onder PC 310 maar wel PC 341.

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  
Elke Maes



Sectorverantwoordelijke

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

[financien.acv-puls@acv-csc.be](mailto:financien.acv-puls@acv-csc.be)

[www.acv-puls.be](http://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 IK VERDIENEN?

## Functieclassificatie

In de sector is een 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 PC 310 zijn de bediendefuncties opgedeeld in 4 klassen en de kaderfuncties in 3 klassen.

De sectorale functieclassificatie steunt op 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. Meer info kan je krijgen bij je ACV Puls afgevaardigden.

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

## Je maandloon

Je minimumloon wordt bepaald op basis van het aantal jaren beroepservaring, verhoogd met de periodes van niet werken die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties.

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 periodes overmaken, zodat het juiste startloon kan worden vastgelegd.

Wat wordt beperkt gelijkgesteld met arbeidsprestaties?

- elke ervaring in een professioneel milieu (zoals werkstages, vrijwilligerswerk), met een maximum van 5 jaar
- volledig tijdskrediet met motief en thematische verloven met een maximum van 3 jaar
- het volledige tijdskrediet (zonder motief) voor 1 jaar, indien uitkeringen
- werkloosheid voor 3 jaar
- studie jaren (met een maximum van 3 voor de bediendeklassen en maximum van 4 voor de kaderklassen indien masteropleiding. Indien het behaalde masterdiploma een normaal langere studieperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar)

Wat wordt onbeperkt gelijkgesteld?

- ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, klein verlet, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, profylactisch verlof

Als je ervaring vastligt, kan je je loon aflezen in één van de loonschalen. Het zijn bruto minimumlonen per maand.

De minimumbarema's vind je op onze website.

## Wanneer stijgt je loon?

### Ervaring

Elk jaar (verder in het barema elke 2 jaar) verhoogt je loon in functie van je ervaring. Deze loonsverhoging moet toegepast worden telkens nadat de ervaring is toegenomen met twaalf maanden of vierentwintig maanden, naargelang het geval.

### Loonindexering

De loonindexering vindt om de 2 maanden plaats. Via [www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be) houden we je op de hoogte van de loonsverhogingen én indexaanpassingen in PC 310.

De baremalonen en de echt uitbetaalde lonen aan werknemers (de reële lonen) worden geïndexeerd. Commissielonen, premies of percentages van omzet... zijn niet gekoppeld aan de index.

### 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 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.

MEER WETEN?

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

... 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 valt meer dan je op het eerste zicht zou denken. Loon is bijvoorbeeld ook je gewaarborgd loon wanneer je ziek bent, je eindejaarspremie, andere premies...

## Ecocheques

Vanaf 1 juli 2013 worden ecocheques voor een jaarlijks bedrag van 200 EUR op een recurrente wijze toegekend. Het kan zijn dat deze ecocheques in jouw onderneming omgezet werden in een ander voordeel.

## Eindejaarspremie

De werknemers die meer dan zes maanden in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van meer dan één jaar, hebben recht op een jaarlijkse gratificatie die minstens gelijk is aan de vaste brutobezoldiging van de maand waarvoor de gratificatie wordt uitbetaald. De ondernemingen hebben de mogelijkheid om via een CAO een ander voordeel te bepalen dat minstens de waarde van de jaarlijkse gratificatie vertegenwoordigt. Dit gebeurt heel vaak via het aanbieden van cafetariaplannen.

Dit recht geldt niet voor werknemers die om dringende reden zijn ontslagen. De jaarlijkse gratificatie is proratiseerbaar al naargelang de gepresteerde arbeidsdagen gedurende het werkjaar.

# HOEVEEL UREN MOET IK WERKEN?

## 35 uur per week

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector bedraagt 35 uur (dit is met inbegrip van de bankholidays en de verlofdag die je krijgt als je 6 maanden in dienst bent met een contract van onbepaalde duur – in totaal 3 dagen). Het verschil tussen de effectieve arbeidsduur (max 37u) 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 en rekening houdend met de 3 hierboven vermelde dagen (bv. wanneer de arbeidsduur 37u bedraagt, zal deze aangevuld worden met 9 verlofdagen). De regeling van toepassing per onderneming moet opgenomen worden/zijn in het arbeidsreglement van uw onderneming.

## Afwijkende arbeidsregimes

Indien de werkgever afwijkende arbeidsregimes wil invoeren, kan dit enkel na overleg op ondernemingsvlak en via CAO. Uiteraard worden er vaak op ondernemingsvlak andere regimes onderhandeld. Weet dat je deze allemaal moet kunnen terugvinden in het arbeidsreglement. Of vraag info aan je ACV Puls afgevaardigden.

**MEER WETEN?**

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

# FOCUS OP BEGELEIDING EN ADVIES



ACV  
**PULS**  
never work alone

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://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 20 wettelijke vakantiedagen. 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](http://www.acv-puls.be).

MEER WETEN?

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

## Anciënniteitsverlof

In de banken zijn, bovenop de 20 wettelijke verlofdagen, eveneens een aantal anciënniteitsdagen voorzien, namelijk 1 bijkomende dag vanaf 10 jaar dienst, 2 dagen vanaf 15 jaar en 3 dagen vanaf 20 jaar of meer dienst.

## 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.

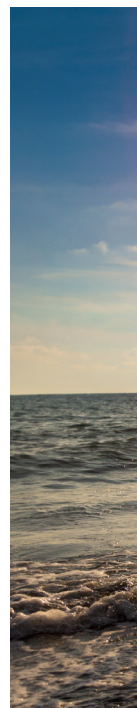
## Bankholidays

Behalve de wettelijke feestdagen zijn de banken ook gesloten gedurende vier dagen per jaar; de data van de sluitingen worden bepaald door het paritair comité. Deze worden telkens voor 3 jaar vastgelegd.

<b>2020</b>	10 april	22 mei	2 vrij te nemen dagen	
<b>2021</b>	2 april	14 mei	2 vrij te nemen dagen	
<b>2022</b>	15 april	27 mei	26 december	1 vrij te nemen



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





## 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 pagina 18 en 19.

### 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 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	10 dagen door de werknemer op te nemen binnen de 30 dagen na de geboorte (3 dagen betaald door de werkgever, 7 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 parlaments-, provincieraads-, of gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd

**MEER WETEN?**

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

## Verlof om dwingende redenen

Werknemers hebben recht op 10 dagen afwezigheid per jaar om 'dwingende redenen'. Het gaat wel om onbetaalde dagen. In PC 310 hebben we kunnen regelen dat maximum 4 dagen per jaar wel bezoldigd zijn. 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. 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.-Tehemelopneming (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 werkdag, 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.

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



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.



# HOEVEEL BEDRAGEN MIJN VERPLAATSKOSTEN?

## **Gebruik privé-voertuig**

De sector voorziet in een maandelijkse tussenkomst bij gebruik van een privé-voertuig bij het woon-werkverkeer vanaf 2 km.

De vaststelling van de afgelegde afstand tussen de woonplaats en de werkplaats gebeurt op basis van een persoonlijke verklaring op eer.

De werknemer houdt hierbij rekening met de meest gepaste route.

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 72% van de tarieven voor een overeenstemmend aantal kilometer voorzien in de tariefregeling vermeld in bijlage 2 van de CAO n° 19/9.

## **Trein**

Als je met de trein gaat werken, en je neemt een jaarabonnement dan is je werkgever verplicht om 100% van je treinabonnement (2de klasse) terug te betalen.

## **Bus, tram, metro**

Ook hier geldt dat je 100% terugbetaling krijgt als je een jaarabonnement neemt.

## **Combinatie auto en openbaar vervoer**

Indien de werknemer kan aantonen dat minstens een gedeelte van het traject van het woon-werkverkeer wordt afgelegd met een gemeenschappelijk vervoermiddel, dan heeft hij recht op 93% van de tarieven voor een overeenstemmend aantal kilometer voorzien in de tariefregeling vermeld in bijlage 2 van de CAO n° 19/9.

# 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 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.

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.

**MEER WETEN?**

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

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.



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



# SAMEN OPKOMEN VOOR VERANDERING



ACV  
**PULS**  
never work alone

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

# 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.



# ALTIJD STREVEN NAAR VERBONDENHEID



ACV  
**PULS**  
never work alone

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://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](http://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;
- 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).

Je kan tot maximum 51 maanden gebruik maken van een regeling tijdskrediet om te zorgen voor je kind tot de leeftijd van 8 jaar, voor palliatieve verzorging, voor hulpverlening aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en tot maximum 36 maanden om een opleiding te volgen.

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



MEER WETEN?

Check [www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.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’:

- Ouderschapsverlof : 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](http://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 deeltijds loon, aangevuld met een premie van de RVA. In het PC 310 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, of een erkend zwaar beroep uitoefent of 20 jaar nachtarbeid heeft verricht.

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 310 werd deze drempel opgetrokken tot 6% en werd afgesproken dat de werknemers van 50 jaar en ouder die een tijdskredietregeling hebben niet mogen meegeteld worden om de drempel van 6% 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](http://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.

MEER WETEN?

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

# 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).

Binnen de sector van het PC 310 spraken vakbonden en werkgevers een sectorale regeling af waarvan de werkgever KAN gebruik maken (ELAN+ outplacement). De werkgever kan kiezen voor de sectorregeling voor outplacement of aan de werknemer een eigen outplacementaanbod doen dat natuurlijk moet beantwoorden aan de voorwaarden van de wet. De organisatie van het sectoraanbod wordt toevertrouwd aan het Paritair Fonds dat op haar beurt samenwerkingsakkoorden afgesloten heeft met professionele organisaties die outplacement aanbieden.



De sectorregeling voor outplacement stelt een specifieke omkadering en begeleiding voor die bestaat uit twee delen:

- deelname aan een outplacementprocedure bij een outplacementbureau
- deelname aan een opleidingsprogramma.

De duur van de door de sector georganiseerde outplacementprocedure bedraagt maximum 12 maanden. De procedure verloopt in 3 fasen van respectievelijk maximum twee maanden voor de eerste fase, maximum vier maanden voor de tweede fase en maximum zes maanden voor de derde fase en voorziet in telkens 20u begeleiding (zowel individueel als in groep). Meer info over procedure en inhoud vind je via <https://www.elanplusoutplacement.be/nl/>.



# 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 beroepsopleidingen toegankelijk te maken voor alle bedienden.

## Elan+

Vakbonden en werkgevers hebben binnen PC 310 de vormingsinstelling ELAN+ opgericht die als voornaamste taak heeft om opleiding binnen de sector te stimuleren en aan te bieden.

Het sectorinitiatief van het Paritair Comité 310 is een algemeen opleidingsaanbod voor risicogroepen waarin we de nieuwe initiatieven voor beroepsopleiding samenbundelen met als doel de vorming van personeelsleden. Febelfin Academy is de partner voor de uitwerking van het opleidingsaanbod in het kader van Elan+.

Het programma is gebaseerd op de volgende 3 doelstellingen:

1. Het voortzetten van het initiatief sociale promotie, en u de mogelijkheid geven om kosteloos cursussen distance learning te volgen.
2. Het kosteloos deelnemen van bankmedewerkers aan één opleiding in persoonlijke ontwikkeling, finance, nieuwe digitale competenties, loopbaanbegeleiding of taal.
3. Het ontwikkelen van opleidingsprogramma's voor de vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties in de overlegorganen.

MEER WETEN?

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



Ontdek alles over wie in aanmerking komt, de inschrijvingsprocedure en het aanbod via [www.elanplus.be](http://www.elanplus.be).

### **Opleidingsdagen**

In de cao's die elke 2 jaar worden afgesloten, wordt sinds verscheidene jaren een aantal vormingsdagen gegarandeerd. Het aantal vormingsdagen is gelijk aan minstens vier maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn in de banken die meer dan 750 werknemers tellen. In de overige banken is die tijd gelijk aan minstens drie maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn. De opleidingstijd mag worden berekend over een periode van maximum vier jaar.



# 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.

MEER WETEN?

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



- 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](http://www.loopbaanontwikkeling.be) of op [www.jeloopbaan.be](http://www.jeloopbaan.be).

# KORTING OP JE LIDMAATSCHAP

## Vakbondspremie

Werknemers uit de banksector 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 banksector (PC 310), 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
  - c. Het bedrag van de premie werd vastgelegd op € 35;
  - d. De betaalperiode loopt van 15 september tot 15 november;
  - e. De eigenlijke betaling van de premie zal gebeuren via rechtstreekse overschrijving op je individuele rekening.

# NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

## **ACV Puls Aalst-Oudenaarde**

Hopmarkt 45  
B-9300 Aalst  
T + 32 9 265 43 00  
[acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be)

## **ACV Puls Antwerpen**

Nationalestraat 111-113  
B-2000 Antwerpen  
T + 32 3 222 70 00  
[acv-puls.antwerpen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.antwerpen@acv-csc.be)

## **ACV Puls Brugge-Oostende**

Kan. Dr. L. Colensstraat 7  
B-8400 Oostende  
T + 32 59 55 25 54  
[acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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**

President Kennedypark 16D  
B-8500 Kortrijk  
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

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



acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

**ACV Puls algemeen secretariaat**

Nationalestraat 111-113

B-2000 Antwerpen

T + 32 3 222 70 00

acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

Meer informatie: [www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

**Volg ons:**

 [www.facebook.com/acvpuls](http://www.facebook.com/acvpuls)

 [www.twitter.com/acvpuls](http://www.twitter.com/acvpuls)

 [www.instagram.com/acvpuls](http://www.instagram.com/acvpuls)

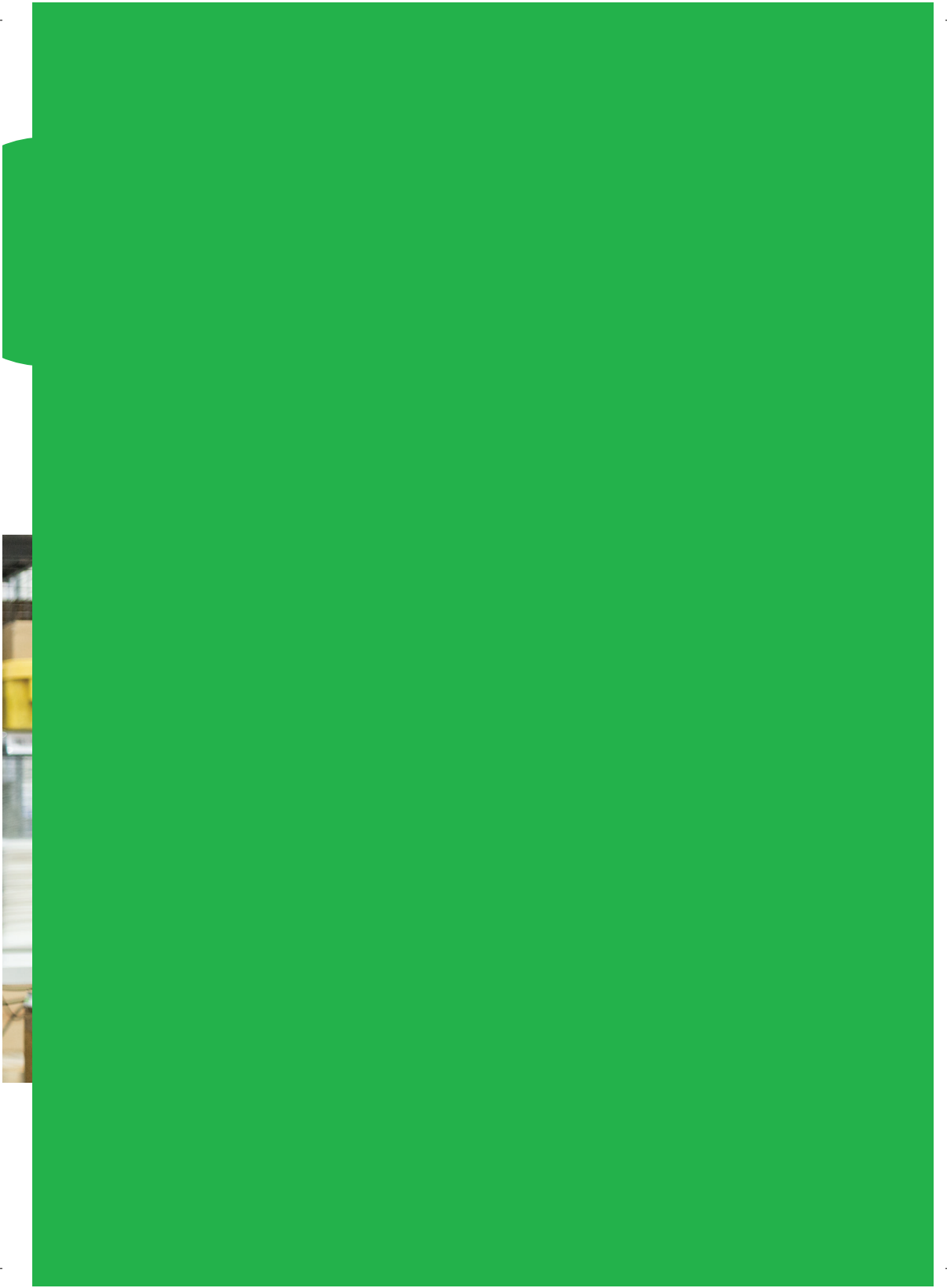


# SAMEN VOOR MEER WERKPLEZIER



ACV  
**PULS**  
never work alone

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



● ACV  
PULS ●

[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)