LOON EN ARBEIDS-VOORWAARDEN PC311

ACV PULS
never work alone

Loon & arbeidsvoorwaarden PC311
versie 2022 - 2023

COLOFON

Redactie: Frederik Vermeulen, Jörgen Meulders, Wouter Parmentier
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?

ACV Puls geeft in deze brochure een handig overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen die binnen PC311 (paritair comité 311) werkt. Momenteel is het uitdagend werken: inkomenverlies door tijdelijke werkloosheid, filialen terug opstarten, discussies met klanten, moeilijke aanwervingen na het vertrek van veel collega's uit de sector ... Met jullie steun heeft ACV Puls echter - met resultaat - gewogen op alle discussies die in de sector worden gevoerd. Bedankt daarvoor!

We proberen steeds het werkcomfort van de werknemers in de sector naast de economische belangen van de ketens 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 handel staat voor uitdagende jaren: de e-commerce heeft een gigantische impact op onze sector. Via onze werknemersvertegenwoordigers willen we **jullie inspraak geven** in het debat over **de toekomst** van de handel. Ook dat is broodnodig.

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.pc311.be** helpen je hierbij.

Wil je altijd op de hoogte zijn?
Volg ons dan ook op Instagram, Facebook en Twitter.

Tot snel!

Jörgen Meulders
sectorverantwoordelijke PC311

VOORDELIG STARTERSLIDMAATSCHAP

LET OP **Werk je en ben je jonger dan 25? Dan kan je genieten van ons extra voordelig ACV-lidmaatschap voor slechts 10 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 10 euro per maand** of 33 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:

- ✓ ontvang je maandelijks het ledenblad ‘Pulsmagazine’;
- ✓ krijg je regelmatig informatie over de ontwikkelingen in jouw sector;
- ✓ kan je met vragen en problemen altijd terecht bij één van de 18 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, of als je met brugpensioen gaat.

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 **distributie@acv-csc.be**.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

ANCIËNNITEITSVERLOF

Anciënniteit betekent extra dagen vakantie. Je krijgt al 2 dagen extra vakantie wanneer je 5 jaar in de onderneming werkt.

Het volledig schema ziet er zo uit:

- na 5 jaar: 2 dagen
- 10 jaar: 3 dagen
- 15 jaar: 4 dagen
- 20 jaar: 5 dagen
- 25 jaar: 6 dagen

LET OP

Let op: Deze dagen mogen niet tegelijkertijd worden opgenomen met de betaalde vakantie en ook niet tijdens drukke werkperioden.

ARBEIDERS

Voor arbeiders geldt er een specifieke regeling.

Arbeiders genieten een specifieke regeling binnen PC311. Bekijk ze op www.pc311.be.

ARBEIDSDUUR

De belangrijkste afspraken in een notendop:

- Voor voltijdse werknemers bedraagt de arbeidsduur 35 uur per week. In een aantal ondernemingen wordt nog 36 uur per week gewerkt. In die bedrijven worden jaarlijks 6 compensatiedagen (ADV) toegekend. De prestaties worden gespreid over maximaal vijf dagen per week. Dat betekent dat je buiten de zondag wekelijks nog recht hebt op een andere vrije dag.
- Mits een akkoord (cao) in onderneming kan er 3 maanden op het jaar 40 uur per week gewerkt worden en de rest van het jaar 36 uur per week. Dan hebben de voltijdse werknemers recht op 12 compensatiedagen (ADV)
- Er moet minstens drie uur per dag ononderbroken gewerkt worden.
- Tussen twee arbeidsprestaties is een minimale rustperiode van 12 uren voorzien.
- Deeltijdse werknemers moeten een contract hebben van minstens 18 uur. Op deze algemene regel zijn enkele uitzonderingen, maar het aantal kleine contracten is per bedrijf beperkt.
- Werk je al meer dan 4 jaar voor dezelfde firma dan mag vragen om minstens 4 uur per dag te werken.
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 24 uur of minder hebben het recht om in een vierdagenweek te werken.
- Overuren worden gepresteerd als je per dag meer dan negen of per week meer dan 36 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.

Tussen twee arbeidsprestaties is een minimale rustperiode van 12 uren voorzien.

- Deeltijdse werknemers moeten een contract hebben van minstens 18 uur. Op deze algemene regel zijn enkele uitzonderingen, maar het aantal kleine contracten is per bedrijf beperkt. Een aparte CAO regelt dit.
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 24 uur of minder hebben het recht om in een vierdagenweek te werken.
- De uurroosters van werknemers met een variabel uurrooster moeten ten

minste drie weken op voorhand worden meegedeeld. Ze mogen, tijdens deze periode, slechts worden gewijzigd mits voorafgaand akkoord van de werknemer.

- Overuren worden gepresteerd als je per dag meer dan negen of per week meer dan 36 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. Onder bepaalde voorwaarden hebben deeltijdse werknemers ook recht op een overurentoeslag.

Annualisering van de arbeidstijd : wat is dat ?

Je arbeidsduur wordt per week gemeten: in PC311 werkt een voltijdse bediende standaard 35u per week. De werkgever kan er in overleg 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 35u 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.

- Minimale dagelijkse arbeidsduur: De werknemers met 4 jaar dienst in de onderneming hebben recht op een minimale arbeidsduur van 4 uur. Voor wie nog geen 4 jaar dienst heeft bedraagt de minimale dagelijkse arbeidsduur 3 uur.

Arbeidstijdsregistratie

Vakbonden en werkgevers verbinden er zich ertoe om het registreren van arbeidsprestaties te onderzoeken, en indien dit nog niet gebeurde, de invoering ervan te overwegen en dit in het licht van een correcte toepassing van de arbeidswetgeving zonder daarbij een afbreuk te willen doen aan de rol van de sociale overlegorganen binnen het bedrijf. Let op: dit is slechts een aanbeveling, geen verplichting.

ARBEIDSDUUR-VERMINDERINGSDAGEN (ADV)

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

ARBEIDS-ONGESCHIKTHEID

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

BRUGPENSIOEN (OF SWT)

Meer informatie over dit onderwerp 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.

Indien tijdens de besprekingen van de inlichtingen blijkt dat de geplande camerabewaking gevolgen kan hebben voor het **privéleven** van één of meer werknemers, moet de **ondernemingsraad** de maatregelen onderzoeken die moeten worden genomen om de inbreuk op het privéleven tot een minimum te herleiden. Als er geen ondernemingsraad is, moet het **preventiecomité (CPBW)** worden geïnformeerd. Is er geen comité, dan is het iets voor de vakbondsafvaardiging. En als er geen afvaardiging is, dan moet de informatie gaan naar de werknemers.

Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet je werkgever de **ondernemingsraad** 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).

Naast de voorafgaande informatie, moet de **ondernemingsraad** bovendien **regelmatig** de gehanteerde bewakingssystemen **evalueren** en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen. Indien er geen ondernemingsraad is, dan zal deze evaluatie gerealiseerd worden door het CPBW.

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 **distributie@acv-csc.be**

LOONCATEGORIE

In PC 311 kennen we 6 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 voorbije jaren werden er verschillende cao's afgesloten waarbij de werknemers het recht hebben om hun deeltijds contract op te trekken naar 20, 22 zelfs 24 uur per week.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

CONTRACT-UITBREIDING

Wanneer heb je recht op een verhoging?

✓ in winkels met minstens 12 werknemers heb je recht op een verhoging naar 22 uur

✓ in winkels met minder dan 12 werknemers heb je recht op een verhoging naar 24 uur

Voor deeltijdse werknemers met:

- 8 maanden anciënniteit: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 18 of 19 uur per week;
- drie jaar anciënniteit: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 of 21 uur per week;
- drie jaar anciënniteit: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 of 21 uur per week;
- vijf jaar anciënniteit: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van minstens 22 uur per week.

Uurrooster:

- bereid zijn om in een variabel uurrooster te werken
- bereid zijn om in een flexibel arbeidsregime te werken:
- De arbeidsduur wordt gemiddeld op jaarbasis vastgesteld.

Afwijking ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 22u van:

- Naar boven toe: maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren.
- Naar beneden toe: maximum twee uren.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 20u en maximum 24u of, met akkoord van de werknemer, maximum 26u. Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

Afwijking ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 24u van :

- Naar boven toe: maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren.
- Naar beneden toe: maximum twee uren.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van mini- mum 22u en maximum 26u of, met akkoord van de werknemer, maximum 28u. Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

Loon
Er wordt een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 22u of 24u.

Opmerking:
Tussen de overstap naar 20 uur en de overstap naar 22 uur dient minstens 18 maanden verstreken te zijn.

Binnen eenzelfde periode van 12 kalendermaanden is de werkgever niet verplicht meer dan 3 contractverhogingen per winkel toe te staan. De voorrang wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit.
Tussen de overstap naar 22 uur en de overstap naar 24 uur dient minstens 2 jaar verstreken te zijn.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden die daartoe op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten en dit zolang de onderneming in moeilijkheden is.

DERTIENDE (13E) 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 3 maanden dienst (opeenvolgend of niet) 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 brutoloon van december. 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 brutowedde voor de maand december bedraagt € 1.400. Emmy krijgt een eindejaarspremie van € 1.400.

Kelly startte dit jaar haar werkzaamheden in de firma op 15 april. Haar brutowedde voor de maand december bedraagt € 1.400. Ze krijgt een eindejaarspremie van € 1.400 x 8,5/12 = € 991,66 bruto.

Berlinde kwam voor het eerst op 1 november in dienst. Ze krijgt geen eindejaarspremie dit jaar omdat ze geen 3 maanden in dienst is.

Yolande werkte van 1 januari tot en met 15 februari en nadien (bij dezelfde werkgever) van 15 september tot en met 30 november. Haar maandwedde is € 1.400. Ze heeft recht op een eindejaarspremie van 4/12 of € 1.400 x 4/12 = € 466,66.

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. Als je variabel wordt betaald raadpleeg je best je ACV PULS contactpersoon.

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, anciënniteitverlof, eerste 30 dagen van ziekte...) hebben geen invloed op het bedrag van de eindejaarspremie.

ECOCHEQUES

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

vanaf 27-35 u/week **250 €**
vanaf 20 uur en minder dan 27 u/week **200 €**
vanaf 17,5 uur en minder dan 20 u/week **150 €**
minder dan 17,5 u/week **100 €**
contracten van 8 u/week **75 €**

De cheques hebben een waarde van (maximum) 10 euro en ze 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 juni (vorig jaar) tot en met 31 mei (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. Wat je zoal kan kopen met ecocheques? Scan de QR code om meer te weten te komen.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

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 in een onderneming 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.

Ervaring geeft ook recht op een aantal extra verlofdagen. Ga na of je recht hebt op **anciënniteitsverlof**.

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. Waar er een vakbondswerking is, wordt er jaarlijks overlegd over de planning van die vervangende feestdagen. Leggen we die vast met een collectieve sluiting of worden deze dagen aan ieders vakantiekaart toegevoegd? 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. Neem gerust contact op met je ACV PULS contactpersoon.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

FIETS-VERGOEDING

Wie met de fiets naar het werk komt heeft recht op een vergoeding van 24 eurocent per kilometer. De afstand woonplaats-werkplaats wordt geteld op basis van het aantal werkelijk afgelegde kilometers heen en terug.

Voorbeeld:
Daphné woont 3,5 km van het werk. Ze legt dagelijks 7 km af à € 0,24 = € 1,68 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.

De vergoeding voor een flexi-job = flexiloon + 7,67 % flexivakantiegeld. Het flexivakantiegeld (= 7,67% van het flexiloon) moet samen met het flexiloon worden uitbetaald.

Uurloon	
Minimum flexi-loon	9,93 euro
Minimum vergoeding flexi-job inclusief flexivakantiegeld	10,69 euro

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.

HUWELIJKSPREMIE

Wie in het huwelijksbootje stapt en lid is van ACV PULS heeft recht op een huwelijkspremie. Na 1 jaar lidmaatschap bedraagt dat 25 euro. Na 2 jaar lidmaatschap 75 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.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

KINDER-OPVANG

Als je werkt in een winkelketen van PC311 heb je recht op een tussenkomst in de kosten van kinderopvang.

Voor wie?
Iedereen die reeds één jaar aaneensluitend in PC311 werkt.
De premie bedraagt 3 euro per opvangdag met een maximum van 600 euro per kind per jaar.

Waar je aanvraag indienen?
Je kan je aanvraag indienen bij de personeelsdienst. De aanvraag dient volgende documenten te bevatten:

- (bij de eerste aanvraag) een uittreksel van de geboorteakte van het kind;
- een document dat je afstammingsband met het betrokken kind bewijst;
- het rijksregisternummer van het kind;
- het fiscaal attest inzake uitgaven voor de opvang van kinderen, dat de opvangdagen van 2020 vermeldt, waarvoor je een tussenkomst aanvraagt. (Hetzelfde attest mag voor de 2 ouders dienen.)

Let wel: dit geldt énkel voor kinderen jonger dan 6 jaar!

De aanvragen kunnen tussen 1 mei en 31 augustus worden ingediend bij de werkgever.

Als je buiten de aanvraagtermijn zit en het dus niet meer kunt aanvragen bij de werkgever, dan kan je nog altijd langs het sociaal fonds passeren.

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

MEER WETEN? Check www.PC311.be

KLEIN VERLET

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

Samenwonenden worden gelijkgesteld met echtgenoten, op voorwaarde dat zij dezelfde woonplaats hebben.

Een overzicht van de omstandigheden waarvoor je extra verlof krijgt:

1. Werknemers die verhuizen krijgen één dag klein verlet mits ze een attest van de gemeente kunnen voorleggen.

2. Huwelijk van de werknemer: 2 dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

3. 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.

4. Geboorte van een kind: VaderschapsverlofVanaf 1 januari 2021 heeft elke vader recht op 15 dagen geboorteverlof. Vanaf 1 januari 2023 zal het vaderschapsverlof uitgebreid worden 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

5. 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).

6. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin.

7. 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.

8. 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 schoonzuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid.

9. 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

10. 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.

11. 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).

12. 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).

13. 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.

14. 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.

15. Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd, met een maximum van één dag.

16. 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;

17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.

18. 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.

19. 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.

LOON EN LOONTOOL

In PC311 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. Werk je als arbeider? Scan de QR code voor meer informatie.

MAALTIJDCHEQUES

Niet bij alle winkelketens krijg je maaltijdcheques. Op bedrijfsniveau kunnen daar afspraken over gemaakt zijn. Neem contact op met de vakbondswerking in jouw onderneming via het contactformulier met vragen over maaltijdcheques.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

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 je ACV PULS contactpersoon.

PREMIE €250

De voltijdse werknemer met een volledige referteperiode (loopt van juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met juni van dit jaar) krijgt een jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 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 een ander voordeel.**

- Ofwel via 1,45 euro toekenning of verhoging van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques
- Ofwel via een verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 euro en een bruto jaarpremie van 74 euro
- Ofwel via een verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 euro en een jaarlijkse storting van 85 euro in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)
- Ofwel via een jaarlijkse storting van 289 euro in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)

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 juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met juni 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.

PREMIE €70

Jaarlijkse wordt er een premie van € 70 toegekend.

Voorwaarden

- ✓ Gewerkt hebben in het refertejaar (van juni van vorig jaar tot en met mei van dit jaar). Periodes van ziekte, bevallingsrust, vakantie, klein verlet... worden gelijkgesteld zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie.
- ✓ Voor de werknemers die geen volledig refertejaar hebben gewerkt zal de premie berekend worden volgens het gewerkte (of gelijkgestelde) aantal maanden.
- ✓ De premie wordt uitbetaald samen met het loon van de maand juni.
- ✓ Als je de onderneming verlaat voor 30 juni krijg je de premie uitbetaald in verhouding tot het aantal maanden dat je werkte in het refertejaar.

LET OP **Let op! Aan de deeltijdse werknemers zal deze premie worden toegekend in verhouding tot hun prestaties.**

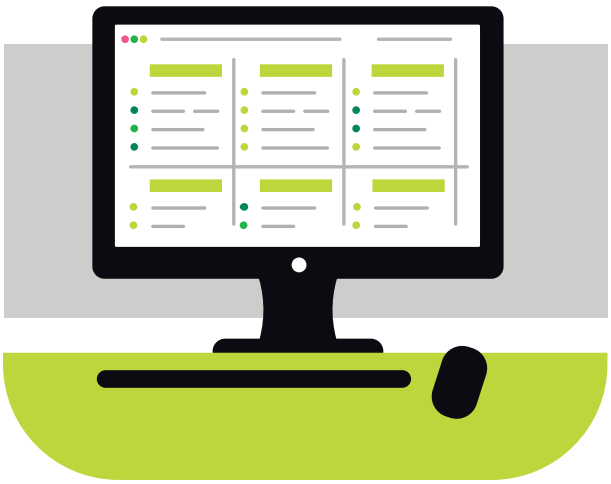
De premie van € 70 kan op bedrijfsvlak omgezet worden in evenwaardige voordelen (bv. invoering of verhoging maaltijdcheques, groepsverzekering,...). Om te weten op welke manier deze premie wordt toegekend in jouw onderneming neem je best contact op met je vakbondsafgevaardigde.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

TIJDSKREDIET

Het tijdskrediet zonder motief werd op initiatief van de regering afgeschaft. Er is wel een verruiming van het recht voor een aantal vormen van gemotiveerd tijdkrediet.

Meer info over tijdskrediet via deze QR code.



MEER WETEN? Check www.PC311.be

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 arbeidsduurverminderingsdagen (ADV) of anciënniteitsverlof.

In PC 311 hebben werknemers recht op 3 weken aaneensluitende vakantie.

VAKANTIEGELD (ARBEIDERS)

Het vakantiegeld voor arbeiders wordt uitbetaald vanaf 2 mei van elk kalenderjaar door de vakantiekas(sen) van de werkgever(s) die je in het vorige kalenderjaar tewerkstelde(n).

Alle arbeiders die recht hebben op het volledig aantal vakantiedagen, hebben ook recht op het volledig vakantiegeld. Dit is gelijk aan 15,38 % van het brutoloon dat je verdiende in het vorig kalenderjaar. Je hebt recht op drie opeenvolgende weken jaarlijks verlof als je hierom vraagt.

SYNDICALE PREMIE €145

Wie in PC 311 werkt en aangesloten is bij een vakbond heeft recht op een syndicale premie van 145 euro per jaar.

In mei ontvang je een attest van je werkgever. Dit moet je bezorgen bij je ACV PULS secretariaat in de buurt. De premie wordt uitbetaald tussen 15 juni en 15 september.

Om een syndicale premie te krijgen moet je in dienst zijn op 15 juni en aangesloten zijn bij een vakbond in december van het voorgaande jaar. Denk je recht te hebben op een premie maar heb je geen attest ontvangen? Neem contact op met je ACV PULS contactpersoon om een duplicaat attest aan te vragen.

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.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

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.

VRIJE WEEKENDS

Voor vrije weekends/zaterdagen maken we een onderscheid tussen kleine en grote winkels.

Minder dan 5 werknemers in de winkel

- Voltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben, boven de 4 zaterdagen die in je vakantie vallen, recht op 5 vrije zaterdagen.
- Deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben, bovenop de 4 zaterdagen die in je vakantie vallen, recht op 3 vrije zaterdagen.

Meer dan 5 werknemers in de winkel

- Elke werknemer heeft recht op 8 vrije weekends bovenop de weekends die in de vakantie vallen. Je mag je vrij weekend niet combineren met een andere vrije dag in die week.
- De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met je leidinggevende, die niet willekeurig kan weigeren.

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 PC 311 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 het PC 311 is het mogelijk om 6 zondagen per jaar open te doen. Ga bij je vakbondsvertegenwoordiger in je onderneming na welke afspraken rond zondagswerk zijn gemaakt.

In een toeristische zone mogen werknemers in het PC 311 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 je ACV PULS contactpersoon.

MEER WETEN? Check www.PC311.be

ZORGVERLOF

In PC311 heb je 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 ¾ de is tewerkgesteld, kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 24 maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of ½. 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 familielied bijstaan? Neem dan best even contact op met je ACV PULS contactpersoon. Wij kunnen nagaan of je recht hebt op zorgverlof, de juiste documenten aanleveren en zorgen dat de je uitkeringen in orde komen.

ZWANGERSCHAP

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

MEER WETEN? Check www.PC311.be

WIL JE OP DE HOOGTE BLIJVEN?

Volg ons op Facebook, Instagram of Twitter
@pulsdistributie
@pulsdistributie
@pulsdistributie

Heb je vragen?
Mail ons distributie@acv-csc.be

Beluister de loon- en arbeidsvoorwaarden op Spotify

Bekijk de website:
www.pc311.be

Beluister de podcast in de nieuwsbrief of op Soundcloud.

ACV PULS

www.acv-puls.be