



BBTK
ABVV

PC 200
APCB

Deze brochure “Wegwijs in Je Rechten” hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema’s waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In deze “Wegwijs” is ook het voor 2017-2018 afgesloten sectorakkoord vervat.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTK-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is. We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!



BBTK
ABVV

Je Rechten in 10 punten

PC 200 APCB



Koopkracht 2017-2018

Het interprofessioneel akkoord (IPA) van begin 2017 is de basis voor de onderhandelingen in de sectoren, ook over de lonen. De maximale loonnorm uit het IPA wordt in het PC200 maximaal ingevuld: de barema's en reële lonen stijgen vanaf 1 oktober 2017 met 1,1%, voor alle bedienden wat ook hun plaats is in het bedrijf. Deze loonstijging kan ook omgezet worden in een evenwaardig voordeel. De totale kost van de 1,1% (dus inclusief patronale bijdragen sociale zekerheid) moet dan wel in aanmerking worden genomen. En in bedrijven met SA moet de omzetting via een bedrijfsakkoord te gebeuren. In bedrijven zonder SA, dient elke bediende schriftelijk geïnformeerd te worden over een eventuele omzetting. Op basis van vorige sectorakkoorden blijven de bedienden ook recht hebben op € 250 ecocheques in de maand juni van elk jaar en een bruto-premie van € 252,83, ook uitbetaalbaar in juni. Dit laatste bedrag wordt ten andere elk jaar geïndexeerd en zal volgend jaar dus weer ietswat stijgen. Ook deze premie kan omgezet worden in een evenwaardig voordeel. Informeer je bij onze BBTK-afgevaardigden en/of afdelingen voor meer info. Ook voor de manier waarop een en ander van toepassing is voor de deeltijdse werknemers.



Indexering

In het PC 200 wordt het loon elk jaar geïndexeerd in januari. Op die manier volgen de lonen de stijging van de prijzen. Begin 2017 werden de lonen geïndexeerd met 1,13%. In januari volgend jaar zal dat gebeuren op basis van de evolutie van het gezondheids-indexcijfer over het jaar 2017. Laat ons niet vergeten dat de huidige regering een indexsprong heeft doorgevoerd waardoor iedereen 2% koopkracht heeft moeten inleveren. En die ben je voor altijd kwijt.



Loon

Je loon wordt bepaald door je functie en door de barema's van je sector. In het APCB bestaan 4 klassen waarin 69 referentiefuncties zijn ondergebracht. In 2010 werd een analytische functieclassificatie ingevoerd. De zeer volledige omschrijving van deze 69 functies vind je terug in de BBTK-brochure *Focus* "Sectorale functieclassificatie PC 218". Je kan deze brochure downloaden op onze website (www.bbt.org) of je kan ook je BBTK -afdeling contacteren. De werkgever is

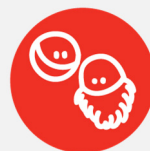
eraan gehouden om je mee te delen tot welke klasse jouw functie hoort.

De sectorbarema's zijn gebaseerd op de beroepservaring. Op www.bbt.org/loonschalen vind je een nauwkeurig overzicht van de barema's voor jouw PC. Je baremieke verhoging hangt af van je reële en gelijkgestelde ervaring. Deze verhoging wordt doorgevoerd na de maand waarin je naar het hogere ervaringsjaar gaat en daarna vervolgens om de 12 maanden.

De reële ervaring is je werkervaring ongeacht je statuut (als werknemer, zelfstandige of ambtenaar), ongeacht je soort contract (onbepaalde duur, bepaalde duur, uitzendcontract, studentencontract, enz.), ongeacht je arbeidstijd (voltijds/deeltijds) en ongeacht je leeftijd (jonger of ouder dan 21 jaar).

De gelijkgestelde ervaring zijn de periodes die meetellen in je ervaring, maar waarbij geen feitelijke arbeidsprestatie werd geleverd. Afwezigheden wegens arbeidsongeval en beroepsziekte, klein verlet, profylactisch verlof, crisismaatregelen, enz. worden volledig gelijkgesteld. Deels gelijkgeschakeld zijn afwezigheden wegens ziekte (maximum 3 jaar), voltijds tijdskrediet in thematisch verlof (maximum 3 jaar), voltijds tijdskrediet zonder thematische reden (maximum 1 jaar), werkloosheid (wanneer je minder dan 15 jaar beroepservaring hebt is dit maximum 1 jaar; als je meer dan 15 jaar beroepservaring hebt is dit maximum 2 jaar).

Om je beroepservaring te bewijzen, dien je bij je indienstreding de nodige documenten (loonbrieven, documenten van de Rijksdienst voor Pensioenen, RVA of mondelinge informatie) aan je nieuwe werkgever voor te leggen. Als deze een aantal periodes betwist, is het aan hem om dit te staven met de nodige bewijzen!



Tijdskrediet en landingsbanen

De huidige regering heeft sterk gesnoeid in de reglementering ter zake. Toch zijn vakbonden er in geslaagd op interprofessioneel vlak nog mogelijkheden te voorzien voor werknemers om de loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen. In het PC 200 zijn wij er in geslaagd om deze mogelijkheden ook maximaal waar te maken voor alle bedienden.

Zo wordt het recht op tijdskrediet voor verzorging van een kind tot 8 jaar, palliatieve zorgen, zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid, zorgen voor een gehandicapt kind tot 21 jaar, nu opgetrokken naar 51 maanden (volledige onderbreking of 1/2 of 1/5) als men 5 jaar anciënniteit



BBTK
ABVV

Je Rechten in 10 punten

PC 200 APCB

heeft in het bedrijf. Voor het volgen van een opleiding ligt dit recht vast op 36 maanden.

Landingsbanen zijn regelingen die het mogelijk maken om vanaf 55 jaar hetzij halftijds, hetzij 1/5^{de} te gaan werken. Ook dit is mogelijk voor de bedienden van het PC 200, als je een loopbaan hebt van 35 jaar. Voor deze 1/5^{de} loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar, krijg je ten andere een extra premie van het sociaal fonds, bovenop je 4/5^{de} loon en de vergoeding van de RVA. Het bedrag ervan bedraagt nu € 70,66 en wordt elk jaar geïndexeerd op 1 januari.



Arbeidsduur

In het PC 200 bedraagt de arbeidsduur 38 uur per week. Er zijn evenwel verschillende afwijkende sectorale regelingen mogelijk.

Via de “kleine flexibiliteit” mag de dagelijkse arbeidsduur maximum 1 uur en de wekelijkse arbeidsduur maximum 5 uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster. Op jaarbasis moet de onderneming echter de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week respecteren!

De “grote flexibiliteit” voorziet een arbeidsregime van 10 uur per dag op 4 dagen (tewerkstelling op zondag is dan slechts toegelaten in bepaalde gevallen) of een arbeidsregime van 12 uur op 3 dagen (in dit stelsel is tewerkstelling op zondag onbegrensd mogelijk).

Alvorens de werkgever mag overgaan tot de invoering van deze arbeidsregimes, dient hij de ondernemingsraad/syndicale afvaardiging of bij ontstentenis de bedienden de nodige informatie te geven. Indien de werkgever nog andere afwijkende arbeidsregimes wil invoeren, kan dit enkel na overleg op ondernemingsvlak en mits goedkeuring van het paritair comité.

In elke onderneming van de sector mag gedurende 6 zon- of feestdagen per kalenderjaar personeel tewerkgesteld worden. Binnen deze grenzen mag elke bediende op maximaal 6 zon- of feestdagen per jaar werken, dit binnen in de onderneming geldende afspraken en bij gebrek hieraan op vrijwillige basis. Een tewerkstelling op zondag binnen het kader van deze regeling geeft enkel recht op compensatierust gelijk aan 50% van de arbeidstijd gepresteerd op zondag.



Jaarlijkse vakantie

Het PC 200 heeft geen gunstiger stelsel rond jaarlijkse vakantie of anciënniteitsverlof dan wat voorzien is in de algemene regelgeving. Het kan echter zijn dat er specifieke regelingen voor jouw bedrijf

bestaan. Vraag dit zeker na bij je afgevaardigde of je gewestelijke afdeling.



Klein verlet

Voor bepaalde omstandigheden in je privéleven (familiale gebeurtenissen – overlijden, huwelijk, geboorte – of burgerlijke verplichtingen) heb je het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon. Dat is het zogenaamde “klein verlet” of “omstandigheidsverlof”. Je vindt de volledige lijst met de dagen klein verlet op de website van de BBTK (www.bbt.org), rubriek *Mijn Rechten online*. In PC 200 heb je bovendien recht op een extra dag bovenop wat de wet voorziet als je trouwt (in totaal 3 dagen).

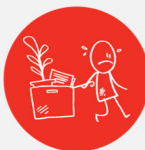


Recht op opleiding

De bepalingen uit het sectorakkoord 2016-2017 lopen nog tot eind 2017. Over de 2 jaren heeft elkeen recht op 4 dagen vorming tijdens de werkuren en een bijkomende dag buiten de werkuren waarover een kostenvergoeding van € 40 is voorzien. Meer info over de manier van toekennen van de 4 dagen vindt u op onze website ww.bbt.org en bij uw BBTK-afvaardiging of bij uw BBTK-afdeling.

In 2018 worden de bepalingen uit het sectorakkoord verlengd, dus voor 1 jaar hetgeen betekent dat het recht op vorming dan betrekking heeft op 2 dagen tijdens de werkuren met dezelfde voorwaarden als voorzien in de cao 2016-2017 en verlenging van de bedrijfsbepalingen in dit kader, indien het een suppletief plan betreft. Voor bedrijfseigenplannen dienen partijen op bedrijfsvlak voor eind 2017 overeen te komen of dit gewoon bevestigd kan worden voor de 2 dagen in 2018 dan wel dat dit moet aangepast worden.

Tegen eind dit jaar wordt onderhandeld over de verdere organisatie/invulling van de vorming vanaf 2019. Deze onderhandelingen zullen betrekking hebben op verhoging van het aantal vormingsdagen, individueel en/of collectieve invulling, procedures, inhoud enz.



Ontslag en outplacement

De bedoeling van outplacement is dat de ontslagen werknemer begeleid wordt door een specialist zodat hij binnen een zo kort mogelijke termijn opnieuw aan de slag kan bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Voor bedrijven die ressorteren onder het PC 200 is de outplacementopdracht toevertrouwd aan CEVORA



BBTK
ABVV

Je Rechten in 10 punten

PC 200 APCB

(opleidingscentrum, paritair beheerd door sociale partners), dat hiervoor samenwerkt met gespecialiseerde outplacementkantoren.

Het PC 200 is de eerste sector die outplacement collectief heeft geregeld. Voor de bediende is outplacement gratis (wordt deels door de werkgever gefinancierd) behalve wanneer de bediende ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (zie hierna). Ingeval van individueel ontslag dient te worden nagegaan of je opzeggingstermijn minstens 30 weken bedraagt. Als dat zo is en je moet je termijn presteren, heb je recht op 60 uur outplacement over 12 maanden die je tijdens je sollicitatieverlof moet opnemen. Als je opzeggingstermijn minstens 30 weken bedraagt maar je een vergoeding uitbetaald krijgt, heb je ook recht op 60 uur outplacement maar die worden naargelang van je jaarloon anders verdeeld tussen collectieve en individuele begeleiding. In dit geval moet de werkgever voor outplacement betalen aan het sociaal fonds (1/12^{de} van het jaarloon met een minimum van € 1.800 en een maximum van € 5.500) en moet ook de bediende betalen (4 weken verbrekingsvergoeding worden door de werkgever ingehouden).

Als je opzeggingstermijn minder dan 30 weken bedraagt, is er een onderscheid naargelang je tussen 35 en 45 jaar oud of ouder dan 45 jaar bent. Ben je tussen 35 en 45 jaar, dan heb je recht op 40 uur outplacement over een periode van 6 maanden. Ben je ouder dan 45 jaar, dan heb je recht op 60 uur outplacement over een periode van 12 maanden.

Ingeval van collectief ontslag heb je recht op 30 uur groepsoutplacement gedurende een periode van 3 maanden als je jonger dan 45 jaar bent, en op 60 uur groepsoutplacement gedurende een periode van 6 maanden als je 45 jaar of ouder bent.

Een bediende die ontslagen werd om dringende reden heeft in geen enkel geval recht op outplacement. Voor meer info over de regels m.b.t. outplacement binnen het PC 200 kan je terecht bij je BBTK-afgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling.



Eindeloopbaan

Ook in deze reglementering heeft de huidige regering de laatste jaren serieus gesnoeid. Maar ook hier zijn nog mogelijkheden om beneden de gangbare leeftijd van SWT (62 jaar) vroeger te vertrekken mits een aantal voorwaarden:

- Voor zware beroepen/nachtarbeid aan de leeftijdsvoorwaarden van 58 jaar in 2017, 59 jaar in 2018
- Zelfde leeftijden voor lange loopbaan van 40 jaar
- 60 jaar tot eind 2017 in andere gevallen mits men beantwoordt aan de loopbaanvoorwaarden

Meer info bij de BBTK-afvaardiging of BBTK-afdeling.

Als je vragen hebt, stap dan naar je BBTK-afdeling. Op onze website www.bbt.org kan u makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.

AALST-DENDERMONDE-
RONSE - OUDENAARDE
T +32 53 72 78 42

ANTWERPEN
T +32 3 220 69 00

BRUGGE
T +32 50 44 10 21

BRUSSEL HALLE VILVOORDE
T +32 2 519 72 11
T +32 2 356 06 76
T +32 2 252 43 33

GENT
T +32 9 265 52 70

KEMPEN
T +32 14 40 03 75

KORTRIJK
T +32 56 26 82 43

LEUVEN
T +32 16 31 62 50

LIMBURG
T +32 11 26 09 00

MECHELEN
T +32 15 42 11 60

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER
T +32 59 70 27 29

WAASLAND
T +32 3 776 36 76

