



BBTK

PC 307  
MAKELARIJ EN  
VERZEKERINGSAGENT-  
SCHAPPEN

## WEGWIJS IN JE RECHTEN?



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 de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

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!

# Sociale verkiezingen 2016

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkwereld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



## NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

### AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst  
T +32 3 220 69 00  
[bbtkaalst@bbtk-abw.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abw.be)

### ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be)

### BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abw.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abw.be)

### BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abw.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abw.be)  
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76  
[admin.halle@bbtk-abw.be](mailto:admin.halle@bbtk-abw.be)

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde  
T + 32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@bbtk-abw.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abw.be)

### GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent  
T + 32 9 265 52 70  
[admin.gent@bbtk-abw.be](mailto:admin.gent@bbtk-abw.be)

### KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout  
T + 32 14 40 03 75  
[bbtkkempen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abw.be)

### KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk  
T +32 56 26 82 43  
[admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be](mailto:admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be)

### LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven  
T +32 16 31 62 50  
[admin.leuven@bbtk-abw.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abw.be)

### LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500 Hasselt - T +32 11 26 09 00  
[admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be)

### MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen  
T +32 15 42 11 60  
[bbtkmechelen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abw.be)

### OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400 Oostende - T +32 59 70 27 29  
[bbtkoostende@bbtk-abw.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abw.be)

### WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas  
T +32 3 776 36 76 - [waasland@bbtk-abw.be](mailto:waasland@bbtk-abw.be)



# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 307 MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN

### Paritair comité

**PC 307** is het paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen. Deze sector telt 3.426 makelaars in België die iets minder dan 10.000 werknemerstellen. De meeste makelaarsbedrijven stellen 1 tot 5 mensen tewerk en slechts 6 bedrijven stellen meer dan 100 personen tewerk.



### Loon

Je loon wordt bepaald door je **functie** en door de **minimumbarema's** van je sector. In de sector van de makelarij zijn de verschillende functies onderverdeeld in **4 categorieën** voor de uitvoerende bedienden, in **3 categorieën** voor de kaderleden en in **3 categorieën** voor de inspecteurs. De barema-evolutie varieert in functie van de verschillende **baremieke categorieën** en van de **verworven ervaring**. In dit paritair comité hebben de werkgevers van de sector zich ertoe verbonden om de huidige classificatie op te frissen. Een technische werkgroep moet deze opdracht uitvoeren tegen uiterlijk 30/06/2016. Het jongste sectoraal akkoord voorziet voor 2016 een **verhoging van de sectorale barema's met € 8** en een **verhoging van het bedrag van de ecocheques van € 125 tot € 215**. Je vervoerskosten worden ook volledig terugbetaald en de derdebetalersregeling is eveneens mogelijk.



### 13<sup>de</sup> maand

In de makelaarssector heb je recht op de betaling van een 13<sup>de</sup> maand. Deze wordt jaarlijks op 31 december uitbetaald en komt overeen met een **twaaftde van het maandloon** op 31 december per maand die je effectief gewerkt hebt in het desbetreffende jaar.

Om recht te hebben op de betaling van de 13<sup>de</sup> maand moet je minstens 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben en op 31/12 van het jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn.



Bij een **variabel loon** wordt je 13<sup>de</sup> maand berekend op basis van het **maandgemiddelde van de 12 laatste maanden**, beperkt tot het hoogste bedrag van categorie 4 van het barema van het uitvoerend personeel.

Afwezigheden wegens ziekte, moederschaps- of vaderschapsverlof worden gelijkgesteld voor een maximumduur van 6 maanden. De jaarlijkse vakantie en klein verlet worden eveneens vrijgesteld voor de berekeningen van je 13<sup>de</sup> maand. Tot slot worden afwezigheden wegens beroepsziekte of arbeidsongeval gelijkgesteld voor een maximale duur van 12 maanden.

### Jaarlijkse vakantie

In de makelaarsondernemingen zijn, bovenop de **20 wettelijke verlofdagen**, eveneens anciënniteitsdagen voorzien, namelijk : **1 dag per schijf van 5 jaar anciënniteit**. Anderzijds wordt eveneens een specifieke gewestelijke verlofdag (Vlaams en Waals gewest op 11/07 en 27/09, Brussels Gewest en Duits taalgebied) toegekend per kalenderjaar. De datum voor het opnemen van die gewestelijke verlofdag kan worden vastgelegd volgens specifieke regels in elk bedrijf. Het jongste sectoraal akkoord voorziet een **bijkomende verlofdag** op de leeftijd van **60 jaar**.



### Eindeloopbaan

De laatste jaren werd de toegang tot het **SWT** (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - het vroegere bruggpensioen) **sterk afgebouwd** als gevolg van de zeer harde maatregelen die de regering oplegde. In de makelaarssector werden cao gesloten die een SWT-stelsel vanaf 60 jaar toelaat tot eind 2017. Deze cao voorziet eveneens de betaling van een **bedrijfstoeslag** die is vastgelegd op **60%** van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering. Je vindt alle details over de rechten inzake SWT in onze "Memo-brochure" over dit onderwerp.





# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 307 MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN

### Arbeidsduur

Binnen het paritair comité van de makelarij is de **maximumgrens** van de wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op **37u. 30min**. Het kan voorkomen dat in jouw bedrijf de wekelijkse arbeidstijd per jaar wordt berekend, via de toekenning van compensatiedagen. In dat geval moet een jaarlijkse **compensatiedag** worden toegekend **per schijf van 10 minuten** wekelijkse arbeidstijd boven de grens van 37u. 30min.

Zaterdagwerk is mogelijk voor de diensten die onontbeerlijk zijn voor de goede werking van het bedrijf. Het is de Ondernemingsraad en/of de Syndicale Afvaardiging die samen met je werkgever bepaalt over welke diensten het gaat. Ingeval er in je bedrijf geen Ondernemingsraad noch syndicale afvaardiging bestaat, is het aan je werkgever om de regels van het zaterdagwerk vast te leggen onder voorbehoud van de instemming van de meerderheid van het personeel.



### Recht op opleiding

In de makelaarssector heb je de mogelijkheid om een opleiding te volgen tijdens de arbeidstijd in het kader van je functie en/of loopbaan in het bedrijf. Deze opleidingen kunnen zowel **op de plaats van tewerkstelling als extern** worden georganiseerd. Het **CEPOM** is het sectoraal vormingsfonds dat modules voorstelt in verzekeringen, communicatie, persoonlijke ontplooiing, informatica, talen, verkoop en marketing, MiFid-wetgeving en de Twin Peaks II-wet (betreft de precontractuele informatieplicht van de verzekeringsbemiddelaar t.a.v. de klant). Een aantal van die opleidingen zijn ook beschikbaar in e-learning.



### Tijdskrediet

Tijdskrediet is een stelsel dat het mogelijk maakt om je **loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen**. Het bestaat in verschillende vormen. De laatste jaren heeft de regering de regels hieromtrent een pak strenger gemaakt. Voor meer details verwijzen wij naar onze brochure Memo over dit onderwerp.

Het laatste sectoraal akkoord in de makelaarssector voorziet om **alle rechten** die inzake tijdskrediet nog mogelijk zijn te **maximaliseren**. Je kan tijdskrediet met motief gedurende 36 maanden nemen voor opleiding, palliatieve zorgen en de opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar. Halftijdse en 1/5<sup>de</sup> landingsbanen blijven toegankelijk vanaf 55 jaar als je 35 jaar loopbaan kunt bewijzen. Dit akkoord voorziet eveneens het **behoud van de betaling van uitkeringen** voor een halftijdse of 1/5<sup>de</sup> landingsbaan op 55 jaar. De mogelijkheid om 1/5<sup>de</sup> tijdskrediet op 50 jaar te genieten mits een loopbaan van 28 jaar blijft eveneens behouden.

In de makelaarsbedrijven kan **5% van het totale aantal werknemers** tegelijk afwezig zijn in een stelsel van tijdskrediet. Werknemers van 50 jaar en ouder worden niet meegeteld voor die drempel.



### Arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst is een belangrijk element dat je arbeidsrelatie met je werkgever regelt. Dit document **vermeldt** de **duur** van je contract (dat van bepaalde, onbepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk kan zijn), de **aard** van het werk, de **plaats** van uitvoering, het **uurrooster**, het afgesproken **loon** en de andere arbeidsvoorwaarden. De makelaarssector voorziet dat, bij je aanwerving, je **eerder verworven ervaring** in aanmerking **wordt genomen** voor de berekening van je barema. Stageperiodes, uitzendcontracten, studies, loopbaanonderbrekingen en periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld voor de berekening van de verworven ervaring.






# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 307 MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN


### Ziekte en ongeval



Er bestaan in je paritair comité geen specifieke maatregelen in geval van ziekte of ongeval. Net als alle werknemers heb je uiteraard rechten in dergelijke omstandigheden. Je moet ook bepaalde regels en plichten naleven. Het eerste wat je moet doen is onmiddellijk je **werkgever inlichten**.

Als je een contract van onbepaalde duur of een contract van bepaalde duur van meer dan 3 maanden hebt, moet je werkgever je tijdens de **eerste 30 kalenderdagen** van de ongeschiktheid het volledig **normale loon** waarborgen. Je werkgever kan, indien hij dit wenst, een **controlearts** inschakelen. Als je een arbeidsongeval hebt, heb je eveneens bepaalde rechten. Er moet evenwel aan een aantal formaliteiten worden voldaan. Aarzel niet om bij twijfel raad te vragen aan je afgevaardigde of gewestelijke afdeling.

### Zwanger- en vaderschap



In de makelaarssector bestaan geen specifieke maatregelen in geval van zwangerschap. Wanneer je zwanger bent, mag je **geen overuren presteren**. Je bent ook beschermd aangezien je **werkgever je niet kan ontslaan** wegens je toestand. De duur van het zwangerschapsverlof bedraagt **15 weken**. Vergeet niet dat je een aantal administratieve formaliteiten moet vervullen om je vergoedingen te ontvangen.

**Vaderschapsverlof of verlof voor co-ouders is eveneens voorzien in de regelgeving.** De betrokken werknemer heeft recht op 10 dagen afwezigheid. De werknemer kan deze **10 dagen vrij kiezen** binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling. Voor 3 van die dagen wordt het loon uitbetaald, de andere 7 dagen worden door het ziekenfonds betaald (82% van het brutoloon).


### Ontslag



Als je in de makelaarssector **45 jaar** of ouder bent en ontslagen wordt, heb je **automatisch recht op outplacement**. Je werkgever kan een beroep doen op het CEPOM (sectoraal sociaal vormingsfonds) om dit te organiseren. De **kost** van dit outplacement **wordt door je sector gedragen**. Bovendien verplicht de wet de werkgevers vanaf 1 januari 2016 om outplacement te voorzien voor elke ontslagen werknemer met een opzegtermijn van minimum 30 weken en dit los van leeftijd of anciënniteit. Het jongste sectoraal akkoord voorziet eveneens dat de werkgever een beroep kan doen op het CEPOM om dit te organiseren.

Er gelden meerdere regels inzake opzegtermijnen naargelang je arbeidsovereenkomst werd gesloten vóór of na 1 januari 2014. Raadpleeg voor meer details onze brochure "Expresso".

### 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.bbtk.org](http://www.bbtk.org)), rubriek "Mijn Rechten online". In de makelaarssector zijn er geen specifieke maatregelen die gunstiger zijn dan wat de wet voorziet, behalve als je verhuist. Dan heb je recht op maximum één werkdag per jaar.



# OVERZICHT VAN DE VERZEKERINGSECTOR

De financiële sector omvat bankbedrijven, maar ook verzekeringsmaatschappijen, makelaars, beursvennootschappen en notarisbedienden. In januari 2015 waren 125.000 werknemers tewerkgesteld in de financiële sector die bestaat uit volgende paritair comités:

- pc 306: het verzekeringswezen
- pc 307: de makelarij- en verzekeringsagentschappen
- pc 308: de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
- pc 309: de beursagentschappen
- pc 310: de banken (kredietinstellingen)
- pc 325: de openbare kredietinstellingen
- pc 216: de notarisbedienden
- pc 341: bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

De sector kent twee specifieke kenmerken. Enerzijds, de sterke vervrouwelijking van de sector, aangezien bijna de helft van de werknemers vrouwen zijn. Anderzijds is er ook de toename van het aantal kaderleden. Sinds 01/04/2011 en naar aanleiding van de bankencrisis in 2008, wordt de controle over de Belgische financiële sector gezamenlijk uitgevoerd door de Nationale Bank (BNB) en de FSMA, de autoriteit voor de financiële diensten en markten.

## Transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector



We zijn getuige van een transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector naar aanleiding van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. De klant is nu in staat om het werk zelf uit te voeren (self banking). Anderzijds ontstaat een nieuwe werkindeling in beroepen FRONT/BACK/LABO. De FRONT-beroepen worden gekenmerkt door het belangrijke relationele aspect en/of het werk kan niet volledig overgenomen worden door robots. De BACK-beroepen worden gekenmerkt door een just-in-time productiesysteem met een sterke technologische stroomlijning. Het zijn de interne diensten- en beheersfuncties. Tot slot worden de LABO-functies gekenmerkt

door onderzoek en ontwikkeling en het werk met projecten zonder regulering van de arbeidstijd en -ruimte. De financiële beroepen evolueren mee met de LABO-profielen die aan invloed winnen en die hogere kaderleden betreffen. De financiële sector verandert en de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie doen stress op het werk nog toenemen. Voor de vakorganisaties is het behoud van kwaliteitsvolle tewerkstelling een grote uitdaging in de financiële sector.

## Evolutie van het loonpakket



We zijn getuige van een diepgaande transformatie van onze maatschappij als gevolg van de digitale revolutie en de BBTK moet de toekomst voorbereiden en oplossingen zoeken voor de grote uitdagingen voor de werkgelegenheid van morgen. In de bedrijven stellen we elke dag vast dat de minder gekwalificeerde banen (BACK) verdwijnen ten gunste van banen die hoge en gespecialiseerde competenties (LABO) vereisen met aantrekkelijke lonen om zo talenten te lokken. Daardoor vergroot de loonkloof tussen de minder gekwalificeerde bedienden met een sterke neerwaartse druk vanwege de werkgevers en dit ten opzichte van het personeel dat ingewikkelde onderzoeksfuncties uitoefent van het LABO-type.

Deze loon- en baremaproblematiek vereist onze volledige aandacht aangezien we vaststellen dat de werkgevers in dit opzicht vastberaden zijn om nog meer flexibiliteit op te eisen. De huidige regering wil deze problematiek trouwens aanpakken door de baremastructuren opnieuw ter discussie te stellen.

### De visie van de BBTK ten opzichte van de evolutie van het loonpakket ?

De BBTK pleit voor een behoud van collectieve systemen met een syndicale omkadering bij de keuze van de criteria en hun objectiviteit

via bedrijfsovereenkomsten. We zijn ons er echter van bewust dat de individuele criteria belangrijker worden in deze nieuwe systemen van flexibele verloning. Door de uitbreiding van de individuele criteria zou het bovendien niet gunstig zijn om de directies hierover zonder enige vakbondscontrole alleen te laten beslissen en de baan vrij te maken voor subjectiviteit met lonen naar keuze. Collectieve begeleiding blijft de beste manier om een zekere objectiviteit te verzekeren ten opzichte van de helemaal vrije beslissing van de directies.

## Regelgeving MiFID en toezicht FSMA

De nieuwe MiFID-regelgeving en de nieuwe gedragsregels in financiële materies veronderstellen dat de financiële bedrijven en de werknemers van de sector een zorgplicht moeten naleven. Ondernemingen die complexe financiële instrumenten aanbieden moeten hun cliënten vooraf bevragen over de kennis en ervaring die ze hebben met betrekking tot de voorgenomen transacties. Om aan de zorgplicht te kunnen voldoen, is het belangrijk dat de werknemers van de commerciële netten de belangrijkste kenmerken en de risico's kennen van de producten die zij aanbieden.



### De BBTK over deze gevolgen voor het personeel van de MiFID-regels ?

De BBTK behoudt de druk op de betrokken werkgeversfederaties om hen eraan te herinneren dat de ondernemingen de plicht hebben om alles in het werk te stellen opdat hun personeel een optimale opleiding omtrent de MiFID-regels zou krijgen.

De BBTK stelt evenwel ook dat de MiFID-regels en de gewenste naleving ervan gekoppeld moeten worden aan de doelstellingen inzake verkoop van bankproducten die van het personeel geeïst worden. Deze doelstellingen hebben immers een alsmaar grotere invloed op de variabele elementen van het loon en dus op de koopkracht van de werknemers. Het weze dus duidelijk dat de naleving van de MiFID-regels ook in grote mate afhangt van de commerciële visie van het management van de financiële instellingen.