



BBTK

PC 312 GROTE WARENHUIZEN

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

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500 Hasselt - T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400 Oostende - T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 312 GROTEWARENHUIZEN

Paritair comité

In de handelssector zijn zowat 205.000 werknemers actief, verspreid over verschillende paritaire comités: PC 201, 202.01, 202, 311 en 312. Deze verdeling is gebaseerd op het soort activiteit van de onderneming maar ook op het aantal werknemers. In het PC 312 vinden we de ondernemingen terug waar minstens 50 werknemers worden tewerkgesteld en waar minstens 3 onderscheiden handelstakken worden geëxploiteerd. De winkels van dit paritair comité zijn Carrefour Hypermarkten, Cora, Hema.



Arbeidsduur

Terwijl in tal van sectoren nog steeds de 38-urenweek geldt, is in het PC 312 al jaren de **35-urenweek** ingevoerd. De arbeidstijd wordt gepresteerd in een 4,5-dagenweek. In het PC 312 werd onderhandeld dat je recht hebt op een minimum aantal vrije zaterdagen per jaar. Zo heeft iedereen in winkels met meer dan 5 medewerkers recht op **8 vrije weekends per kalenderjaar** en dit bovenop de hoofdvakantie. Deze regeling is niet van toepassing in de maanden juli, augustus en december en ook niet indien er een feestdag voor of na het weekend valt. De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met de directe hiërarchische overste.



Verlof

Alle voltijdse werknemers die een heel jaar werkten tijdens het vorige jaar (= vakantiedienstjaar), hebben recht op **20 betaalde vakantiedagen**. Werk je deeltijds dan heb je natuurlijk ook recht op 4 weken vakantie. De verloning van de vakantie wordt berekend rekening houdend met jouw **arbeidstijd**. Bijvoorbeeld: je hebt een 18-urencontract gespreid over 3 dagen per week. Je hebt recht op 12 dagen betaald verlof en dit stemt overeen met 4 weken vakantie. Werkte je tijdens het vakantiedienstjaar geen volledig jaar dan zal het aantal vakantiedagen berekend zijn in verhouding met het aantal maanden dat je werkte. Bovendien heb je in het PC 312 recht op bijkomend vakantiegeld (zie "loon").

In het PC 312 heb je ook nog recht op **anciënniteitsverlof**. Na 10 jaar anciënniteit heb je 2 extra verlofdagen en na 20 jaar anciënniteit heb je 3 extra verlofdagen. De anciënniteit moet verworven zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar. Het anciënniteitsverlof wordt berekend op basis van het aantal vakantiedagen waarop men recht heeft.



Loon

Jouw wedde wordt bepaald door **jouw functie, voorervaring en anciënniteit** en is vastgelegd binnen het paritair comité. Maar het is ook mogelijk dat de onderneming eigen barema's toepast die hoger zijn dan de sectorale barema's. Naast het maandelijks loon heb je ook recht op :

- Een loontoeslag voor late openingsuren : van maandag tot vrijdag 50% loontoeslag en op zaterdag 100% loontoeslag voor uren gepresteerd na 18 u.;
- Een kerstpremie ook eindejaarspremie genoemd;
- Een aanvullende kerstpremie van € 297,47 voor voltijdsen en pro rata voor deeltijdsen ;
- Bijkomend vakantiegeld (minimum € 347,05 voor voltijdsen en pro rata voor deeltijdsen).

Het is mogelijk dat je ook recht hebt op maaltijdcheques, eco-cheques, aankoopkortingen, cadeau cheques, Sinterklaasbon en/ of bijdrage aan groepsverzekering en dit op basis van akkoorden afgesloten op bedrijfsniveau.

Voor de jongeren heeft de BBTK de afschaffing van de degressieve loonschalen onderhandeld met als resultaat dat jongeren (met uitzondering van studenten onder studentencontracten) starten met 100% loon. In de praktijk betekent dit dat elk basisloon, ongeacht de leeftijd, identiek is, met uitzondering voor de studentencontracten.

In het laatste sectorakkoord heeft de BBTK bereikt dat je vanaf 2016 een **jaarlijkse brutopremie krijgt van € 250**; deeltijdse werknemer krijgt deze pro rata. Deze premie kon omgezet worden in een ander voordeel zoals maaltijdcheque of groepsverzekering. Vraag hierover meer informatie aan jouw syndicale afgevaardigde.





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 312 GROTEWARENHUIZEN

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een systeem om je loopbaan te onderbreken of de arbeidsduur te verminderen. Sinds 2015 heeft de regering in haar besparingsbeleid de **regels verstrengd** en de **mogelijkheden beperkt**. De belangrijkste wijziging is dat **tijdskrediet zonder motief** nog kan maar je ontvangt **geen RVA-uitkering**. **Tijdskrediet met motief** kan je nemen gedurende **36 maanden** en in sommige gevallen tot 48 maanden en dan heb je wel recht op een RVA-uitkering. De BBTK heeft bovendien in de laatste onderhandelingen akkoorden afgesloten in de handelssector om alle mogelijkheden van tijdskrediet te benutten. Het sociaal fonds betaalt een premie van € 148 per maand voor tijdskrediet vanaf 53 jaar in het kader van tijdskrediet eindeloopbaan.



Ziekte/Ongeval

Afwezig zijn door ziekte of ongeval overkomt ons allemaal wel eens. We raden je aan om dan zo snel mogelijk de werkgever te verwittigen. In het arbeidsreglement vind je vaak de procedure die moet gevolgd worden. Gedurende de eerste 30 dagen afwezigheid heb je recht op normaal loon op voorwaarde dat je een contract van onbepaalde duur hebt of een contract van bepaalde duur van minimum 3 maand. In het PC 312 is bij definitieve arbeidsongeschiktheid volgende regeling overeengekomen: de werkgever zal alles in het werk stellen om een geschikte baan aan te bieden in overleg met de syndicale afvaardiging en de arbeidsgeneeskunde. Indien er geen oplossing wordt gevonden, wordt een inkomensgarantie toegekend. Deze wordt betaald voor een periode gelijk aan de duur van de minimale wettelijke opzegging (die zou toegekend zijn indien de werknemer niet in definitieve arbeidsongeschiktheid is).



Deeltijds werk

In de handelssector heeft meer dan de helft van de werknemers een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Het spreekt voor zich dat de BBTK tijdens onderhandelingen speciale aandacht aan het statuut van de deeltijdse werknemer besteedt met resultaat. We willen dat alle werknemers ook de deeltijdsen een **degelijk inkomen hebben**. Daarom werd er onderhandeld dat **deeltijdse contracten van minder dan 18 uur/week** enkel kunnen onder specifieke voorwaarden:

- Wie halftijds tijdskrediet opneemt werkt 17u30 per week;
- Contracten van 8 tot 12 uren die beantwoorden aan de strikte en beperkende voorwaarden afgesloten in de sectorakkoorden.

Deeltijdsen kunnen meer contracturen vragen.

Ook zijn er afspraken gemaakt zodat wie met een deeltijds contract start, na verloop van tijd recht heeft om meer uren te werken. Zo kan je, als je aangeworven bent met een contract van onbepaalde duur, na anderhalf jaar een verhoging vragen en van 18u of 19u overstappen naar een contract van 20 uren per week. Je moet dan wel een variabel uurrooster aanvaarden. Na 3 jaar anciënniteit kan je een tweede verhoging vragen tot 22 uren per week. Daar is wel een flexibel arbeidsregime aan verbonden dus een systeem waar de arbeidstijd wekelijks kan schommelen met 2 uren meer of minder of als je akkoord gaat met 4 uur meer. Een derde verhoging tot 24 uur per week is mogelijk na 5 jaar anciënniteit voor wie in een winkel werkt met minstens 12 werknemers.



VIERDAGENWEEK

Wie een contract heeft van maximum 24 uren heeft het recht om de uren te presteren in een vierdagenweek. Heb je 5 jaar anciënniteit dan is de minimale arbeidsduur 4 uur per dag.

UURROOSTERS EN BIJKOMENDE UREN

Werk je in een variabele uurrooster dan moeten deze minstens 5 werkdagen op voorhand meegedeeld worden. Presteer je bijkomende uren in een vast weekregime dan heb je de keuze om deze onmiddellijk uitbetaald te krijgen of ze te recupereren binnen de 12 maanden die volgen op het kwartaal waarin ze werden gepresteerd. Bovendien heb je het recht om op basis van de bijkomende uren een contractverhoging te vragen.



Kinderopvang

Werken als je kleine kinderen hebt, is niet eenvoudig voor bedienden in de handel: goochelen met opvang, grootouders en burens die moeten bijspringen... Flexibele en late uurroosters zorgen ervoor dat je vaak buiten de gewone kantooruren werkt. Daarom is er het sociaal fonds dat voor ouders in de handelssector tussenkomt in **de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar**. Je hebt recht op een tegemoetkoming van **€2 per dag en maximum €400 per jaar** en per kind in de kost van het erkende kinderdagverblijf of de peuterschool.



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 312 GROTEWARENHUIZEN

Recht op opleiding

In de handel werden afspraken gemaakt om de **inspanningen voor opleiding** op te voeren. De sector onderging de voorbije jaren heel wat veranderingen door de invoering van automatisering en e-commerce waardoor opleiding steeds belangrijker wordt om deze veranderingen te kunnen bijbenen. Een systeem zal uitgewerkt worden om **attesten** toe te kennen aan verworven competenties. Daarnaast engageren de werkgevers zich om de **deelname aan opleidingen in de bedrijven te verhogen met 5%**.



Eindeloopbaan

De laatste jaren werd de **toegang tot het SWT** (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - het vroegere brugpensioen) **sterk afgebouwd** als gevolg van de zeer harde maatregelen die de regering oplegde. In de handelssector werd een cao gesloten voor alle mogelijke formules die nog bestaan. Zo kan je aanspraak maken op het SWT vanaf 60 jaar tot eind 2017, vanaf 58 jaar voor nachtarbeid en vanaf 58 jaar met een loopbaan van 40 jaar tot eind 2016.



Contract

Jouw contract is de basis van de relatie met de werkgever en bevat belangrijke informatie over de uitvoering van jouw arbeid. Er bestaan diverse soorten contracten zoals het contract voor onbepaalde duur, het contract voor bepaalde duur, het vervangingscontract, het studentencontract, enz. Steeds vaker worden werknemers aangeworven met contracten **bepaalde duur**. De BBTK vindt het belangrijk dat iedereen een contract van onbepaalde duur heeft en dat **tijdelijke contracten de uitzondering zijn**. Daarom heeft de BBTK akkoorden onderhandeld om de **contracten van bepaalde duur te beperken**. Deze kunnen enkel afgesloten worden indien alle mogelijkheden van vervangingscontracten en het presteren van bijkomende uren door deeltijdse werknemers uitgeput zijn. Ook vervangingscontracten zijn omkaderd: indien mogelijk moet de minimumduur van het vervangingscontract één maand zijn en moeten deeltijdse werknemers voorrang krijgen om de vervanguren te presteren.



Klein verlet

De wet voorziet dat sommige gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, vrijzinnigheidsfeest) recht geven op een wettelijke betaalde afwezigheid van je werk. Dit is "klein verlet" of "wettelijke afwezigheid". De volledige lijst vind je op de website van de BBTK (www.bbt.org).

In het PC 312 heb je ter gelegenheid van je huwelijk één **bijkomende verlofdag** op wat wettelijk is voorzien. Als je trouwt, heb je dus in totaal 3 dagen verlof.

Verder kan je ook afwezig zijn op het werk om dwingende redenen. Dit is omwille van onvoorziene gebeurtenissen (ziekte, ongeval, opname in het ziekenhuis van partner of kind of ernstige schade aan woning door brand of storm). De algemene regel is dat de werknemer afwezig mag blijven voor de tijd nodig om het probleem op te lossen met maximum 10 onbetaalde dagen per kalenderjaar. In het PC 312 heeft de BBTK onderhandeld dat er 1 dag verlof per jaar om dwingende redenen wordt betaald, de overige zijn onbetaald tenzij er een andere regeling is voorzien op ondernemingsniveau.



Ontslag

Je kan niet zomaar ontslagen worden. De wet voorziet dat de werkgever bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst een **opzeggingstermijn** moet respecteren of een **verbrekingsvergoeding** moet betalen. De BBTK heeft bovenop de wettelijke regeling akkoorden afgesloten in het **PC 312** die meer werkzekerheid moeten bieden. De situatie verschilt naar gelang het ontslag er is gekomen naar aanleiding van een zware fout of omwille van beroepsonbekwaamheid. Een werknemer die ontslagen wordt om dringende reden (diefstal bijvoorbeeld) heeft het recht om bijstand te vragen van de syndicaal afgevaardigde. Een kaderlid kan kiezen om zich ofwel te laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde of door een collega-kaderlid. In geval van procedurefout moet de werkgever 12 keer het maandloon betalen bovenop de wettelijke opzegvergoeding. In geval van ontslag omwille van beroepsonbekwaamheid moet de werknemer eerst een schriftelijke waarschuwing krijgen. Daarna moet de werkgever inspanningen doen om de vaardigheden te verbeteren of een geschiktere functie te kennen. Indien deze inspanningen niets opleveren dan pas kan de werkgever overgaan tot ontslag. Vergeet niet dat je op elk moment een beroep kan doen op de BBTK-vakbondsafvaardiging.



OVERZICHT VAN DE HANDELSSECTOR

De economische crisis. De dalende consumptie. De verbeterde concurrentie met een bitse prijzenoorlog, en dus kleinere winstmarges... De handelssector heeft het moeilijk!

De jongste jaren deden nieuwe spelers hun intrede op de markt (Albert Heijn, Action...), gingen andere bankroet (O'Cool, Your Call, Mexx...), werden herstructureringsplannen toegepast (Carrefour, Delhaize, Cora...) en werd er geoutsourcet. De tendens van franchisering en verzelfstandiging zette zich verder. En de e-commerce had samen met nieuwe technologieën grote gevolgen voor de tewerkstelling en de kwaliteit daarvan. De werkgevers geven blij van een rijke verbeelding om de kosten, en dan vooral de loonkost, te drukken.

De sector staat voor heel wat uitdagingen. De BBTK is van mening dat nu al moet worden gebouwd aan de toekomst van de bedienden van de handel! Hierna vind je de antwoorden en eisen van de BBTK:

Openingsuren van de winkels

De BBTK is geen vragende partij voor een uitbreiding van de openingsuren van de winkels. Het is vandaag al moeilijk om werk en privéleven te combineren wanneer de winkels in alle vroegte hun deuren openen en 's avonds laat sluiten. We zullen ons ook blijven verzetten tegen alle pogingen om de openingsuren in de handel meer te wijzigen dan wat de huidige wetgeving toelaat.

Voor de BBTK moet een eventuele uitbreiding van openingsuren vooraf binnen het bedrijf zelf besproken worden. Daarnaast moet er ook een onderhandelde sectorale omkadering komen om het opbod tussen concurrenten te beperken, binnen de bestaande wettelijke mogelijkheden.

Dit betekent in de praktijk dat de uitbreiding van de openingsuren gepaard moet gaan met het toekennen van bijkomende werkuren zodat de werklast niet toeneemt. We zullen hierbij ook hogere loontoeslagen voor deze atypische prestaties eisen.

Zondagswerk

De zondagsopeningen zijn al jaren in opmars. Op zondagmorgen openen of personeel zelfs de hele dag doen werken, het hele jaar door of in specifieke periodes, is schering en inslag geworden. Alsmear meer zones werden als toeristisch centrum erkend en de winkels zijn daar alle zondagen open.

Bovendien werd in de andere zones van het land de wet aangepast en werden de criteria versoepeld. In de concurrentiestrijd worden zondagsopeningen vaak gebruikt om de positie op de markt te versterken en al te vaak worden werknemers verplicht op zondag te werken zonder enige compensatie. Voor de BBTK moet deze materie, net als de omkadering en de grenzen ervan, strikt in handen blijven van de sociale gesprekspartners.

De BBTK blijft gekant tegen zondagswerk. Elke uitbreiding van het zondagswerk moet gebeuren via sociaal overleg en een aantal basisprincipes moeten worden gerespecteerd:

- De vrijwilligheid moet absoluut en gewaarborgd blijven.
- Een loontoeslag van minstens 200% voor de zondagsprestaties.

• De uren die op zondag worden gewerkt moeten voor de voltijdse werknemers binnen de werkweek en voor de deeltijdse werknemers als bijkomende uren worden gepresteerd.

- Geen uitzendwerk op zondag en beperking van het aantal studenten.
- Als tegenprestatie moet een groter aantal vrije weekends worden toegekend.
- De verplichte sluitingsdag moet behouden blijven.

Tot slot blijft de BBTK waakzaam en zullen wij alle erkenningen als toeristisch centrum aanvechten en de sectorale dialoog hieromtrent versterken.

Omkadering van de arbeidsduur (flexibiliteit)

De werkgevers zouden graag gebruik kunnen maken van méér flexibiliteit van de werknemers. Onder meer om de nieuwe openingstijden van winkels aan een lagere kostprijs te kunnen vullen. Flexibele en variabele uurroosters, deeltijdse banen, tijdelijke of occasionele contracten, merchandising, onzekere contracten, de waaijer aan mogelijkheden inzake flexibiliteit die de werkgevers wordt geboden is uitgebreid. Flexibiliteit mag nochtans niet gratis zijn en moeten we collectief omkaderen:

- Variabele uurroosters meer dan twee weken op voorhand aankondigen.
- Versterkte regels zodat de werkgever de uurroosters niet eenzijdig kan wijzigen.
- Voor de deeltijdse werknemers: prioriteit krijgen voor alle vrije betrekkingen, recht op de 4-dagenweek, verhoging van de dagelijkse en wekelijkse minimale arbeidsduur zonder koppeling aan een flexibel uurrooster en een vaste roulementsdag.
- Het aantal contracten van bepaalde duur beperken.
- Beperking van contractbijlagen.

Omkadering van preciaire contracten

Het inschakelen van studenten, uitzendkrachten, stagiairs en andere preciaire contracten (merchandising, alternerend werken en leren, IBO...), flexibele en goedkope arbeidskrachten neemt toe. En dat vaak ten koste van kwaliteitsvolle banen. Flexibele tewerkstelling moet een springplank naar een duurzame baan zijn. We moeten dus waakzaam blijven. De BBTK zal een duidelijke sectorale omkadering onderhandelen om misbruiken te voorkomen.

Omkadering van de polyvalentie

Aanvullers die aan de kassa moeten werken, kassiersters die een handje helpen in de afdelingen... Polyvalentie leidt tot grotere, zwaardere en meer gevarieerde werklast. De invoering van polyvalentie moet worden omkaderd door een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Het moet ook gepaard gaan met een verhoging van de contracturen en een beter loon. Bovendien moeten werknemers waarvan polyvalentie wordt gevraagd vooraf doelgerichte opleidingen krijgen. Aangepaste werkinstrumenten moeten worden voorzien om het werk minder lastig te maken. Tot slot ijvert de BBTK voor de erkenning van de handel als een sector met zware beroepen. Dat moet toelaten om gemakkelijker toegang te

krijgen tot eindeloopbaanmaatregelen (SWT en tijdskrediet).

E-commerce en automatisering

E-commerce leidt vaak tot een verschuiving van het werk naar het buitenland, waar de arbeidsvoorwaarden een pak slechter zijn. De BBTK werkt samen met de internationale vakorganisaties om deze sociale dumping te beletten. De automatisering van de taken (selfscan, elektronisch etiket...) moet ten dienste staan van de werknemers om hun werklast te verlichten, niet om de tewerkstelling kapot te maken. De automatisering vormt voor ons de gelegenheid om ruimte te creëren voor een collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen.

Veiligheid en geldtransport

De werknemers uit de handelssector worden alsmear vaker het doelwit van overvallers. Een veilige werkomgeving is voor een werknemer van groot belang. Preventieve maatregelen zijn nodig om het risico te beperken:

- Geld naar de bank vervoeren voor derden moet door een erkend transportbedrijf gebeuren, met zogenaamde "plofkoffers".
- Voldoende aanwezigheid van personeel (minstens 2 personen) in de risicoperiodes (bij de opening en sluiting van de winkel, maar ook wanneer de eerste werknemer aankomt en de laatste vertrekt).

OM TE BESLUITEN: harmoniseren van de paritaire comités

De BBTK, die met deze talrijke uitdagingen wordt geconfronteerd, strijdt voor gemeenschappelijke arbeids- en loonvoorwaarden voor alle werknemers van de handel. De werknemers van de handelssector zijn nu verdeeld over verschillende paritaire comités: de PC's 201, 202.01, 202, 311 en 312.

Deze verdeling gebeurt volgens de activiteit van het bedrijf, maar ook in functie van zijn omvang. De arbeids- en loonvoorwaarden van een werknemer in een kleine winkel overschrijden slechts zelden het wettelijk minimumloon. In de grote ketens werden in de loop der jaren sectorale cao's gesloten die heel wat bijkomende voordelen toekennen aan de werknemers. Het ontbreken van één enkel paritair comité voor alle werknemers van de handel is één van de grote problemen waarmee wij worden geconfronteerd.

Weinig scrupuleuze werkgevers gaan shoppen op de sociale markt en passen hun structuur aan om zich aan de meest gunstige PC's van de handel (312, 202 en zelfs 311) te onttrekken. Ze sluiten zich dan aan bij PC's 202.01 en 201 (en zelfs PC's die niet tot de handel behoren).

De BBTK zegt "stop!" tegen sociale dumping binnen de handelssector en vraagt een harmonisering van de 5 paritaire comités van de handel, met als enige einddoelstelling één enkel paritair comité.

Dit zal voorkomen dat de werknemers permanent in de uitverkoop worden geplaatst.