

LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2011-2012

BEHEER VAN GEBOUWEN, DE VASTGOEDMAKELAARS EN DE DIENSTBODEN





INHOUDSTAFEL

- 4 Functieclassificatie
- 5 Lonen en premies
- 7 Arbeidsvoorwaarden
- 9 Brugpensioen en tweede pensioenpijler
- 10 Verlof om dwingende redenen en klein verlet
- 12 Opzegtermijnen

BEHEER VAN GEBOUWEN, VASTGOEDMAKELAARS
EN DIENSTBODEN (PC 323)

EEN NIEUWE CAO VOOR WERKNEMERS IN DE SECTOR BEHEER VAN GEBOUWEN, DE VASTGOEDMAKELAARS EN DE DIENSTBODEN

Dit zijn – in het kort – de nieuwe voordelen:

- Verhoging van de brutolonen categorie 1 met 0,3% op 1 januari 2012
- Financiering aanvullend pensioen : vanaf 1 januari 2012 bijdrage van 2% van het loon
- Afschaffing carenzdag vanaf 5 jaar anciënniteit (vanaf 1 januari 2012)
- Verhoging syndicale premie
- Verlenging brugpensioen

Op sectoraal vlak onderhandelen we over de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarom spreken we bijvoorbeeld van **sectorale** minimumlonen. In jouw onderneming kunnen voordeliger voorwaarden van kracht zijn.

Nota : met 'werknemers' bedoelen we steeds 'arbeiders, arbeidsters, bedienden of dienstboden'.

FUNCTIECLASSIFICATIE

De werknemers worden in 4 groepen ingedeeld :

Deze groepen zijn op hun beurt opgedeeld in categorieën rekening houdend met de uitgeoefende functies en met verschillende professionele criteria.

- groep 1: bedienden > 4 categorieën
- groep 2: arbeiders > 3 categorieën
- groep 3: huisbewaarders met een arbeidsovereenkomst voor bedienden > 4 categorieën
groep 3: huisbewaarders met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders > 3 categorieën
- groep 4: dienstboden > 3 categorieën

Meer details over deze groepen en categorieën vind je op onze website www.accg.be en www.bbtck.org .

Tijdens de onderhandelingen werd afgesproken om voor 31 december 2011 een technische werkgroep op te richten die een herziening van de functieclassificatie zal onderzoeken.

LONEN EN PREMIES

LOONINDEXERING

De lonen worden jaarlijks geïndexeerd als volgt :

- de reële lonen en de sectorale minimumlonen worden elk jaar op 1 januari aangepast in functie van de reële evolutie van het indexcijfer over de laatste 12 maanden.

Op 1 januari 2011 werden alle lonen geïndexeerd met 2,05%.

VERHOGING MINIMUMLONEN

Het sectoraal akkoord voorziet op 1 januari 2012 een verhoging met 0,3% van alle barema's van categorie 1, zowel voor de arbeiders, bedienden als dienstboden.

EINDEJAARPREMIE

Alle werknemers die een volledig dienstjaar gewerkt hebben, hebben recht op een eindejaarpremie.

Bedrag: één maandloon (1/12 van het brutoloon op jaarbasis).

De berekening van de eindejaarpremie gebeurt op basis van het loon dat je verdiende in de periode juli-juni, die aan de uitbetaling van de premie vooraf gaat.

Concreet betekent dit dat voor de berekening van de eindejaarspremie 2011 rekening gehouden wordt met het verdiende loon tijdens de periode juli 2010 – juni 2011.

Voorwaarden:

- minimumanciënniteit van 60 werkdagen
- niet ontslagen zijn om dringende reden
- werknemers die zelf ontslag namen moeten een anciënniteit van 5 jaar in de sector kunnen aantonen.

De arbeiders ontvangen de eindejaarpremie via het sociaal fonds.

Tot op vandaag ontvangen de bedienden uit de sector hun eindejaarpremie via de werkgever. Tijdens de onderhandelingen is afgesproken om een werkgroep op te richten die de betaling van de eindejaarpremie voor bedienden via het sociaal fonds, zal onderzoeken.

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie wordt verhoogd met 2 maal € 10 tot;

- € 106 per jaar (€ 26,5 per begonnen kwartaal) voor de referteperiode 2010-2011;
- € 116 per jaar (€ 29 per begonnen kwartaal) voor de referteperiode 2011-2012.

De referteperiode voor het berekenen van de premie loopt van 1 juli tot 30 juni.

- Enkel werknemers die lid zijn van één van de vakbonden hebben recht op deze syndicale premie.
- Zowel voltijdse als deeltijdse en zowel vaste als tijdelijke werknemers hebben recht.

ARBEIDSVOORWAARDEN

VERPLAATSINGSKOSTEN

- Voor werknemers die het openbaar vervoer gebruiken, betaalt de werkgever 100% van het door de werknemer betaalde bedrag terug.
- Voor werknemers die eigen vervoer gebruiken voor een afstand van minimaal 3 kilometer, betaalt de werkgever:
 - 50 % van de prijs van een treinkaart geldig voor 1 maand 2de klasse voor het overeenstemmend aantal kilometers.
- Verplaatsingen in opdracht van de werkgever zijn integraal ten laste van de werkgever.

Dit geldt niet voor werknemers die, zelfs gedeeltelijk, op basis van commissie worden vergoed.

CARENZDAG

Tot 31 december 2011 hebben de arbeiders recht op de betaling van carenzdagen (1ste ziektedag die normaal niet betaald wordt) :

- Arbeiders met 5 jaar anciënniteit en meer: betaling door de werkgever van 1 carenzdag per kalenderjaar;
- Arbeiders met 10 jaar anciënniteit en meer: volledige afschaffing van de carenzdag.

Vanaf 1 januari 2012

- Arbeiders met 5 jaar anciënniteit en meer : volledige afschaffing carenzdag

ARBEIDSDUUR

Afhankelijk van de groep waartoe je behoort (bediende, arbeider, conciërge of dienstboden), wordt de arbeidsduur toegepast op verschillende manieren. Wij raden je aan contact op te nemen met jouw gewestelijke afdeling voor meer informatie over jouw specifieke situatie.

Arbeiders en bedienden

De gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week is **38 uur**.

Deeltijdse arbeid bedraagt minimaal 13 uur per week, met dagen van minimaal 3 uur.

Conciërges en Dienstboden

De gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week is **38 uur met eventueel toekenning van onbetaalde compensatiedagen** : 6 (regime van 39 uren/week) of 12 (regime van 40 uren/week) onbetaalde compensatiedagen.

TIJDSKREDIET

Onder bepaalde voorwaarden kan je gebruik maken van het halftijds of voltijds tijdskrediet of van de 1/5de loopbaanvermindering.

De duur van het tijdskrediet wordt **verlengd tot 2 jaar** voor de werknemers jonger dan 50 jaar.

In principe mogen maximum 5% van de werknemers in een onderneming **tegelijk** beroep doen op het stelsel van tijdskrediet.

In de sector is de afspraak dat de werknemers, die beroep doen op het tijdskrediet en voor zover zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, niet meegerekend worden voor de drempel van maximum 5 %.

BRUGPENSIOEN EN TWEEDE PENSIOENPIJLER

BRUGPENSIOEN

- Brugpensioen 58 jaar, geldig tot 31/12/2013
- Brugpensioen 56 jaar, nachtarbeid (20 jaar nachtwerk verricht hebben), geldig tot 31/12/2012
- Brugpensioen lange loopbaan (40 jaar beroepsverleden - 78 dagen gewerkt hebben vóór de leeftijd van 17 jaar), geldig tot 31/12/2012

2DE PENSIOENPIJLER (AANVULLEND PENSIOEN)

Op 1 april 2010 werd al gestart met het aanvullend pensioen. Alle werknemers uit de sector bouwen op die manier automatisch een aanvullend pensioen op, bovenop hun wettelijk pensioen.

Momenteel stort de werkgever elke maand € 20 per voltijds tewerkgestelde werknemer in het pensioenfonds (naar verhouding voor deeltijdse werknemers) .

Vakbonden en werkgevers hebben beslist om vanaf 1 januari 2012 dat forfait te vervangen door een bijdrage van 2% het loon.

Dit betekent voor alle werknemers een serieuze verhoging.

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN EN KLEIN VERLET

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Bij bepaalde gebeurtenissen zoals b.v. ziekte, ongeval of hospitalisatie van een kind, de echtgenoot, of een brand in de woning, een natuurramp,... heb je het recht om van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen, **gedurende maximaal 10 dagen per jaar**. Deze afwezigheden worden niet betaald.

KLEIN VERLET

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven.

In de sector van Beheer van Gebouwen en Dienstboden zijn er bijkomende bepalingen voorzien :

Huwelijk van de werknemer : 3 dagen.

Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer : 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens een periode van twaalf dagen die begint met de dag van het overlijden.

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont : 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode van twaalf dagen die begint met de dag van het overlijden.

Hieronder vindt u de andere, meest voorkomende, redenen voor klein verlet :

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, van de schoonmoeder, de stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer	de dag van het huwelijk
geboorte van een kind van de werknemer (vaderschapsverlof):	10 dagen naar keuze van de werknemer binnen de 30 dagen na de bevalling (3 dagen betaald door de werkgever, 7 dagen betaald door het ziekenfonds).
overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de grootvader, van de grootmoeder, van een kleinkind, van een schoonzoon of van een schoonzuster die niet bij de werknemer inwoont	de dag van de begrafenis
adoptie van een kind	max. 6 weken als het kind minder dan 3 jaar is en max. 4 weken als het kind ten minste 3 jaar is. Eerste 3 dagen met behoud van loon, de overige dagen ziekteverzekering.

Dit zijn de meest voorkomende redenen voor klein verlet. Daarnaast bestaan er nog een hele reeks omstandigheden met recht op klein verlet. Voor meer informatie : neem contact op met je lokaal ABVV-kantoor.

OPZEGTERMIJNEN

In geval van vrijwillige vertrek of ontslag, raadpleeg steeds je vakbondsafdeling om de duur van de opzegtermijn, de wijze van betekening, de ingeroepen motieven en je rechten (eindejaarpremie prorata, C4, recht op werkloosheid...) te laten controleren.

1. De opzegtermijnen gegeven door de werkgever zijn :

Anciënniteit	Arbeiders	Bedienden (jaarloon $\leq$ € 30.535)
Tussen 6 maanden en 5 jaar	35 dagen	3 maanden
Tussen 5 en 10 jaar	42 dagen	6 maanden
Tussen 10 en 15 jaar	56 dagen	9 maanden
Tussen 15 en 20 jaar	84 dagen	12 maanden
+ 20 j.	112 dagen	15 maanden + 3 maanden meer /5 jaar na 25 jaar anciënniteit

Voor bedienden met een jaarloon $>$ € 30.535 wordt de formule Claeys toegepast.

2. Vanaf 1 januari 2012 zal de nieuwe wet van de opzegtermijnen van kracht gaan.

Deze nieuwe wet is van toepassing op alle contracten die **vanaf 1 januari 2012 uitgevoerd worden** (en bestaande contracten die na 1 januari 2012 meer dan 7 dagen worden onderbroken).

Heb je nu al een contract, dan verandert er dus niets!

A. Voor bedienden met een jaarloon tot € 30.535 verandert er ook na 1 januari 2012 niets : 3 maanden opzegtermijn per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit.

De opzegtermijnen gegeven door de werkgever **vanaf 01/01/2012** (aan werknemers die na 1 januari 2012 in dienst kwamen) zijn :

Anciënniteit	Arbeiders	Bedienden (jaarloon ≤ € 30.535)
Tussen 6 maanden en 5 jaar	40 dagen	3 maanden
Tussen 5 en 10 jaar	48 dagen	6 maanden
Tussen 10 en 15 jaar	64 dagen	9 maanden
Tussen 15 en 20 jaar	97 dagen	12 maanden
+ 20 j.	129 dagen	15 maanden + 3 maanden meer /5 jaar na 25 jaar anciënniteit

B. Ben je bediende en heb je een jaarloon dat meer dan € 30.535 bedraagt dan vind je hieronder de opzegtermijnen:

Anciënniteit	Bedienden (jaarloon > € 30.535)	
	Vanaf 01 januari 2012	Vanaf 01 januari 2014
< 3j	91 dagen	91 dagen
3j < 4j	120 dagen	116 dagen
4j < 5j	150 dagen	145 dagen
5j < 6j	182 dagen	182 dagen
6j < 7j	210 dagen	203 dagen
7j < 8j	240 dagen	232 dagen
> 8j	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN AC

ANTWERPEN - WAASLAND

Van Arteveldestraat 17,
2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
Vermorgenstraat 11,
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO (BRUGGE - ROESELARE - IEPER - OOSTENDE)

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050/44.10.31
J.Peurquaetstraat 27,
8400 Oostende - 059/55.60.70
Zuidstraat 22 bus 22,
8800 Roeselare - 051/26.00.79
Korte Torhoutstraat 27, 8900 Ieper
057/20.06.67
Brio@accg.be

BRUSSEL - VLAAMS BRABANT

St Jansstraat 4, 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46
Maria Theresiastraat 113,
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

OOST VLAANDEREN

Steendam 44, 9000 Gent
09/265.97.50
Dijkstraat 59, 9200 Dendermonde
052/25.92.50
Houtmarkt 1, 9300 Aalst
053/72.78.30
Stationstraat 21, 9600 Ronse
055/33.90.13
ac.oostvlaanderen@accg.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9,
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

Gouverneur Roppesingel 55,
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

MECHELEN + KEMPEN

Nieuwstraat 102, 2440 Geel
014/58.93.83
Grote Markt 48, 2300 Turnhout
014/40.03.21 - 014/40.03.22
Lierseweg 54, 2200 Herentals
014/21.15.56
Lichtstoetstraat 4, 2400 Mol
014/31.27.05
Zakstraat 16, 2800 Mechelen
015/29.90.20
ac.m+k@accg.be

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELING BBTK

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst

ANTWERPEN

Van Arteveldestraat 9/11
2060 Antwerpen

BRUGGE

Zilverstraat 43
8000 Brugge

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9, bus 2
8500 Kortrijk

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent

LIMBURG

Prins Bisschopsingel 34/1
3500 Hasselt

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven

MECHELEN

H. Consciencestraat 33
2800 Mechelen

OOSTENDE

J. Peurquaetstraat 1, bus 12
8400 Oostende

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint Niklaas

KEMPEN

Grote Markt 48
2300 Turnhout

BRUSSEL

Rouppesplein 3
1000 Brussel

BBTK FEDERAAL

Hoogstraat 42
1000 Brussel

NOTA'S

Verantwoordelijke uitgever

Jean-Pierre Boninsenga
BBTK-ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel

Alain Clauwaert
Algemene Centrale
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Juli 2011

