



LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN





COLOFON

Redactie: Kirsten Rosiers, Frederik Vermeulen,
Chris Van Droogenbroeck
Eindredactie: Daphné Brulez, Frederik Vermeulen
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick
Oplage: 2000 stuks

www.acv-puls.be

INHOUD

Welkom	4	Verplaatsingskosten	24
		Verplaatsingen in functie van je job	20
		Verplaatsing tussen woon- en werkplaats	20
Arbeidsduur	6	Mutatie en ontslag	25
Algemene regels	6	Overplaatsing van het filiaalpersoneel	25
Vierdagenweek	7	Ontslag	25
Arbeidsduur winkelmanagers	7		
Overuren	7		
Ochtendorganisatie	8		
Hoeveel moet je verdienen?	10	Tijkrediet en loopbaanvermindering	28
Je maandloon	10	Wie heeft recht op wat?	28
Wanneer stijgen de lonen	10		
Eindejaarspremie	12	Ouderschapsverlof	34
Jaarlijkse premie	12	Specifieke Aldi-regelingen	25
Geschenkencheques	13		
Kortingbonnen	13	Brugpensioen	33
Maaltijdcheques	13	Leeftijd	33
Vakantiegeld	13	Vergoeding	33
Aanvullend vakantiegeld	13	Vervroegd pensioen	34
Vervangingspremie voor assistent-winkelmanagers	13		
Huwelijkspremie	15	Kinderopvang	34
Groepsverzekering		Voor wie?	35
OPU Premie	16	Welk bedrag	35
Cao90	16	Hoe bewijs je de opvangdagen?	35
		Wanneer vraag je je tegemeetkoming aan?	35
Vakantie	16	Hoe vraag je je tegemoetkoming aan?	35
Jaarlijkse vakantie	18	Wanneer krijg je je centen?	37
Anciënniteitsverlof	18	Thuisopvang van zieke kinderen in Vlaanderen en Brussel (0 tot 12 jaar)	37
Vrije zaterdagen	19	Financieel voordeel	37
Eindeloopbaandagen	19		
Feestdagen	20	Vakbondspremie	38
Klein verlet	20		
Onbetaald familiaal verlof	23	ACV Puls, even voorstellen	40
Zondagswerk: geen boodschap aan	23		

WELKOM



Wie werkt bij Aldi is graag goed geïnformeerd. In deze brochure vind je alles over je rechten en plichten als werknemer bij Aldi.

De afspraken die hier staan zijn er alleszins niet vanzelf gekomen. ACV Puls heeft samen met zijn afgevaardigden heel wat gerealiseerd door acties en overleg.

Dankzij jullie ondersteuning en inzet van je collega-afgevaardigden, heeft ACV Puls bij Aldi heel wat voordelen bekomen. Er werden goede afspraken gemaakt rond de loonbarema's die hoger liggen dan gemiddeld in de sector, extralegale voordelen, rust-en vakantiedagen, arbeidsorganisatie, werkzekerheid en arbeidsduurvermindering.

Er blijft natuurlijk nog heel wat werk aan de winkel. Veel afspraken kunnen nog verbeterd worden, we mogen niet blijven stilstaan. We vinden het belangrijk jullie te informeren over de bestaande regelingen en blijven zorgen voor een correcte naleving hiervan.

Als ACV Puls willen we onze leden steeds zo snel mogelijk informeren. Jullie verdienen een voorsprong op alles wat er beweegt binnen Aldi.

Krijg je onze e-mails nog niet?
Stuur een mail met je naam en geboortedatum
naar: acv-puls.kempen@acv-csc.be

Zo houden we je op de hoogte!



LID WORDEN?

Je blijft op de hoogte van de recente onderhandelingen, zowel nationaal als in jouw sector en bedrijf. Je leert wat de algemene afspraken voor je persoonlijke situatie betekenen en kan met al je individuele vragen bij ons terecht.

Lid zijn kost je minder dan een euro per week aangezien je jaarlijks dankzij de syndicale premie van 145 euro een deel van je lidgeld terugbetaald krijgt.

Als lid van ACV Puls maak je deel uit van de grootste bediendenvakbond van ons land en ondersteun je onze beweging voor een menselijke samenleving met respect voor werknemers.

Schrijf je snel in op
www.acv-puls.be

ARBEIDSDUUR

Algemene regels

- Voor voltijdse medewerkers bedraagt de arbeidstijd 35 uur per week. Bij Aldi wordt nog 36 uur per week gewerkt. Er worden dan jaarlijks 6 compensatiedagen toegekend (ADV). Deze ADV dagen dienen steeds opgenomen te worden in het eerste kwartaal, dus voor 1 april.
- Er moet minstens 4 uur per dag ononderbroken gewerkt worden.
- De uurroosters van werknemers moeten, naast het rooster van de lopende week, minstens 3 weken op voorhand uithangen. Dit betekent dat er altijd 4 uurroosters bekend zijn. Ze mogen, tijdens deze periode, slechts worden gewijzigd mits voorafgaand akkoord van de werknemer. Uurroosters zijn bindend vanaf het moment dat jij ze afgetekend hebt. Doe dit dus steeds zo vlug als mogelijk.

Vierdagenweek

- Deeltijdse werknemers hebben recht op een vierdagenweek met een maximale planning in volle dagen van minimum 7u15. Er is geen automatisch recht in de maanden juli, augustus en december.
- Dit recht op een vierdagenweek is niet van toepassing voor voltijdse medewerkers.
- Afwijking voor indiensttredingen na 6 november 2012:
 - Werknemers met een contract van ten hoogste 28u/week hebben op hun schriftelijk verzoek het recht op een vierdagenweek. Zij mogen maximaal 2 onvolledige dagen gepland worden.
 - Werknemers met een contract van meer dan 28u/week vallen onder de sectorregeling en kunnen gepland worden op 5 werkdagen.



Arbeidsduur winkelmanagers

Winkelmanagers presteren vanaf 1/7/2018 gemiddeld 43 uren per week. Hetzij:

- 4 volledige dagen werken, ten laatste aanvang om 8 uur tot sluiting. Op één van deze dagen kan de winkelmanager later beginnen of vroeger stoppen.
- 3 volledige dagen + 2 halve dagen (1 keer openen en 1 keer sluiten)
- De winkelmanager plant zelf zijn of haar pauzes. De opgenomen pauzes worden niet beschouwd als arbeidstijd.

Overuren

Overuren worden gepresteerd als je per dag meer dan 9 of per week meer dan 36 uur werkt. Op dat moment moet de werkgever je een overurentoeslag betalen van 50%. Deze toeslag is te betalen samen met het loon van de maand waarin het overuur werd gepresteerd. In de praktijk ontvang je dit extra loon in de maand volgend op de maand waarin de overuren werden gepresteerd.

Overuren geven recht op inhaalrust. Dat betekent dat je een dag waarop je normaal moet gaan werken, thuis mag blijven. Overuren mogen enkel gepresteerd worden wanneer ze echt onvermijdelijk zijn en de vakbondsafvaardiging toestemming heeft verleend.

Onder bepaalde voorwaarden hebben deeltijdse werknemers ook recht op een overurentoeslag. Kort gezegd komt het erop neer dat alle bijkomende uren die in de loop van de maand worden verricht, met 50% overloon worden betaald. Dit met uitzondering van de eerste twaalf uren van iedere kalendermaand (dit zijn meeruren). Meeruren kan je ofwel recupereren ofwel laten uitbetalen maar geven geen recht op een toeslag van 50%. Indien je kiest voor recuperatie moet je dit wel doen binnen de 12 maanden na het eind van het kwartaal waarin je de bijkomende uren hebt gepresteerd. Nadien worden ze automatisch uitbetaald.

Ochtendorganisatie

Startuur voor 07u30.

Medewerkers, assistenten en winkelmanagers reeds in dienst voor 1/5/2018:

- Geen verplichting om te starten voor 07u30.
- Deze medewerkers, assistenten en winkelmanagers kunnen op vrijwillige basis gepland worden voor 07u30 op basis van een keuzedocument dat ingediend dient te worden voor 1/6/2018.
- Zij hebben de mogelijkheid om ten vroegste na 1 jaar en met inachtneming van een opzegperiode van 3 maanden hun vrijwilligheid op te zeggen.
- Een gemotiveerde aanvraag tot vervroegde stopzetting voor problematische situaties kan door de werknemer ingediend worden bij de werkgever.
- De werkgever garandeert dat de keuze i.v.m. de vrijwilligheid van de werknemer ten volle en te allen tijde gerespecteerd zal worden door de leidinggevenden.
- Er kunnen geen mutaties doorgevoerd worden die enkel tot doel hebben de ochtendactiviteiten voor 07u30 op te starten in een filiaal.
- Of voorafgaand aan en/of volgend op het reeds geplande uurrooster.



SAMEN VOOR MEER WERKGELUK



HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Je maandloon

De hoogte van je loon wordt bepaald door je functie en je anciënniteit. Via onderhandelingen hebben de vakbonden voor Aldi een eigen loonbarema afgesproken. Dit barema ligt hoger dan dat van de sector.

Wanneer stijgen de lonen?

Anciënniteit

Je loon stijgt naargelang het aantal jaren dat je werkt bij Aldi. Telkens de datum van indiensttreding 'verjaart' verdien je een beetje meer.

Laatavondtoeslag

Assistenten en medewerkers krijgen een toeslag voor prestaties na 18:00 uur. Deze bedraagt 30% in de week en 100% op zaterdag. Deze toeslag wordt gecumuleerd met alle andere toeslagen. Ze worden alle afzonderlijk op het brutoloon berekend.



Toeslag voor ochtendprestaties voor 07u30

Medewerkers en assistenten krijgen een loontoeslag van 30% (maandag tot en met vrijdag) of 100% (zaterdag) voor ochtendprestaties geleverd voor 07u30.

Toeslag voor extra niet geplande prestaties

Medewerkers en assistenten krijgen een loontoeslag van 30% (maandag tot en met vrijdag) of 100% (zaterdag) voor ochtendprestaties geleverd voor 07u30.

Toeslag voor extra niet geplande prestaties

Extra niet geplande prestaties kunnen enkel met jouw akkoord, dus op vrijwillige basis. Medewerkers en assistenten krijgen een loontoeslag van 25% indien volgende voorwaarden allemaal vervuld zijn;

- ✓ niet geplande extra aaneensluitende prestaties van minimum een half uur per dag
- ✓ Prestaties binnen een termijn van 5 werkdagen na vraag van Aldi
Voorbeeld: Op donderdag word je gevraagd om bij te werken aanstaande woensdag. De termijn van 5 werkdagen begint te lopen, de dag volgend op de dag van de aanvraag, in dit geval dus vrijdag. In huidig voorbeeld is woensdag de 5de werkdag en heb je recht op een toeslag van 25%.
- ✓ Prestaties kunnen plaatsvinden op een niet geplande (halve) dag

Index

Zowel de weddeschalen als de effectieve lonen worden gekoppeld aan de stijging van de levensduurte. Een indexaanpassing zal automatisch gebeuren als het indexcijfer overschreden wordt.

Collectieve loonsverhogingen

OM de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit zou kunnen resulteren in een verhoging van de weddeschalen en de effectieve lonen met een vast bedrag of met een percentage.

LET OP

Omdat de lonen kunnen stijgen door de indexaanpassingen of door cao-verhogingen die de vakbonden onderhandelen, worden de barema's hier niet gepubliceerd. Je kan de recente barema's altijd opvragen bij je vakbondsafgevaardigden.

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie, ook wel kerstpremie genoemd, wordt in december betaald. Je hebt recht op deze premie als je aan een aantal voorwaarden voldoet:

- ✓ Je bent ten minste 3 maanden in dienst bij Aldi (opeenvolgend of niet).
- ✓ Je werd niet ontslagen.
- ✓ Je hebt de onderneming niet vrijwillig verlaten (vb. door zelf je ontslag te geven).
- ✓ In dienst zijn op 31 december van het betrokken jaar.

Uitzondering

Als je de onderneming verlaat om met pensioen te gaan of SWT te gaan, heb je wel degelijk recht op een eindejaarspremie.

Ook werknemers die op het ogenblik van de betaling in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof, langdurig ziek, arbeidsongeval... zijn, hebben recht op de eindejaarspremie voor de maanden die zij gepresteerd hebben.

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.

Jaarlijkse premie

In de maand december wordt aan alle bedienden een premie van € 198,31 bruto uitbetaald. (geïndexeerd). Deze premie wordt betaald aan 1/12 per gepresteerde maand van het betrokken jaar.

Deeltijdse werknemers ontvangen deze premie in verhouding tot hun prestaties.

Geschenkencheques

Aan alle werknemers wordt jaarlijks in december voor Sinterklaas een geschenkencheque gegeven van € 35. Om recht te hebben op deze cheques moet je in dienst zijn op 1 december.

Kortingbonnen

In december worden jaarlijks kortingbonnen ter waarde van € 39,37 gegeven aan de voltijdse werknemers. Deze bonnen geven recht op een korting van € 1,50 per aankoopstijf van € 10. De bonnen blijven één jaar geldig. Om recht te hebben op deze bonnen moet je in dienst zijn op 1 december.

Deeltijdse werknemers ontvangen deze bonnen in verhouding tot hun contractuele arbeidsprestaties waarbij tot een bedrag van € 35 maximaal gebruik wordt gemaakt van geschenkencheques.



Maaltijdcheques

Alle medewerkers hebben recht op een maaltijdcheque voor elke effectief gepresteerde dag (zowel halve als volledige dag).

Deze maaltijdcheque bedraagt sinds 1 januari 2016 € 6,95 waarbij de werknemer € 1,09 eigen bijdrage betaalt. Deze eigen bijdrage wordt afgehouden van het nettoloon.

Vakantiegeld

Het recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld is wettelijk geregeld. Het vakantiegeld bedraagt 92% van de brutomaandwedge, voor wie het voorgaande jaar volledig bij dezelfde werkgever werkte.

Bij onvolledige prestaties, contractwijzigingen, voor schoolverlaters, ... zijn aparte regels van toepassing. Op de ACV Puls - secretariaten kunnen ze je er meer over vertellen.

Aanvullend vakantiegeld

Verkoop- en administratief personeel ontvangen, volgens dezelfde regels als het gewone vakantiegeld, een aanvullend vakantiegeld van € 74,37. (bedrag na te kijken)

Plan gezondheidszorgen

Na 3 jaar dienst word je automatisch aangesloten bij het 'plan gezondheidszorgen'. Dit plan voorziet in de terugbetaling van de medische kosten bij een ziekenhuisopname..

Ook de medische kosten die in rechtstreeks verband staan met deze opname worden 1 maand vóór en 3 maanden na de opname terugbetaald. Wel is er een franchise van € 123,95 per kalenderjaar.

Vervangingspremie voor assistent-winkelmanagers

Assistenten werken minstens 28 uur per week.

Zij ontvangen een verhoogd barema en per vervanging van de afwezige filiaal-leider een bedrag van € 4,93 per uur (toegekend per effectief gepresteerd kwartier). Dit geldt voor alle assistenten in dienst na 1 augustus 2002.

Er bestaat ook nog een uitdoofstelsysteem van vaste premie.

Vervangingsfrequentie?

Er is gegarandeerd dat je minstens 240 uren op jaarbasis zal kunnen vervangen. Dit aantal wordt herberekend indien je geen volledig jaar in dienst bent of bij schorsingen van meer dan 1 maand. (uitgezonderd jaarlijkse vakantie)

Huwelijkspremie

Werknemers die huwen of wettelijk gaan samenwonen krijgen € 53,61 EUR. (geïndexeerd)

Groepsverzekering

De ecocheques werden in 2010 voor de helft omgezet in een groepsverzekering.

Contractregime	Premie groepsverzekering
Vanaf 27u/week	125 euro
Vanaf 20u en < 27u/week	100 euro
Vanaf 17,5u en <20u/week	75 euro
Minder dan 17,5u/week	50 euro

De gelijkstellingen worden berekend volgens cao 98. Maandelijks zal 1/12de gestort worden. Contractwijzigingen die tot en met de 15e van de voorgaande maand ingaan, worden voor een volledige maand meegeteld.

LET OP

Werknemers van 50 jaar of ouder die hun prestaties minderen in kader van deeltijds tijdskrediet behouden de premie op basis van een voltijds regime. (nakijken en aanpassen in functie van de wetgeving)

OPU Premie

Vanaf de ombouw van een filiaal naar ANIKo, krijgt het filiaal een vastgeklikte maandelijkse OPU-premie op basis van het gemiddelde van de 12 voorafgaande representatieve maanden, d.w.z. maanden met normale exploitatie-omstandigheden.

Voor filialen die op 1/7/2018 nog niet naar ANIKo werden omgebouwd, wordt de OPU-premie vanaf 1/7/2018 eveneens vastgeklikt op het gemiddelde van de 12 voorafgaande representatieve maanden.

Voor de filialen met een vastgeklikte OPU-premie wordt maandelijks de vergelijking gemaakt van de vastgeklikte OPU-premie met de berekende reële OPU-premie van het betreffende filiaal. De meest voordelige van de 2 wordt betaald aan de alle medewerkers van het filiaal.

In nieuw geopende filialen wordt voor de eerste 3 maanden de gemiddelde OPU-premie van de centrale in die maand toegekend. Vanaf de 4de maand wordt de maandelijkse vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde OPU-premie van de centrale in de maand met de maandelijks berekende reële OPU-premie van het filiaal. De meest voordelige van de 2 wordt betaald aan de medewerkers van het filiaal.

Vanaf 1/7/2018 wordt het minimumbedrag van de maandelijkse OPU-premie vastgelegd op 200 EUR per maand pro rata de contracturen. De minimum OPU-premie van 200 EUR alsook de vastgeklikte OPU-premie worden geïndexeerd.

cao90

Bij het loon van de maand juli 2019 en juli 2020 zal er een bonus worden uitbetaald indien er een bepaalde gemiddelde omzetsijging wordt gerealiseerd. Deze bonus hangt dus af van een stijging van de omzet en geeft volgende mogelijke voordelen:

Toename met 0,50% tot 1,00%:	bonus van 20% van 400 EUR
Toename met 1.01% tot 2,00%:	bonus van 40% van 400 EUR
Toename met 2,01% tot 3,00%:	bonus van 60% van 400 EUR
Toename met 3,01% tot 4,00%:	bonus van 80% van 400 EUR
Toename groter dan 4,01%:	bonus van 100% van 400 EUR

Voor wie?

- Werknemers die gedurende de ganse referentieperiode (januari tot en met december van het jaar voorafgaand aan de betaling van de premie) in dienst zijn geweest ontvangen deze premie pro rata hun tewerkstellingsbreuk en hun effectieve arbeidsprestaties.
- Werknemers die niet gedurende de ganse referentieperiode in dienst zijn geweest, maar die 6 maanden anciënniteit hebben verworven, ontvangen deze premie pro rata de effectieve arbeidsprestaties gedurende die maanden.

Niet voor:

- Werknemers die ontslagen worden om dringende reden
- Werknemers die meer dan 1 jaar ziek zijn op datum van de betaling van de premie



VAKANTIE

Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft recht op wettelijke vakantie. Indien je het jaar vooraf een volledig jaar hebt gewerkt (ongeacht bij welke werkgever) heb je recht op 4 weken vakantie. Heb je in het jaar vooraf geen volledig jaar gewerkt, dan heb je recht op een aantal vakantiedagen in verhouding tot de gewerkte periode.

Aldi tracht werknemers 3 opeenvolgende weken vakantie te laten nemen voor zover de werkorganisatie niet in het gedrang komt. Problemen kan je bespreken met de vakbondsafvaardiging.

Schoolverlaters hebben recht op 4 weken jeugdvakantie en dit op voorwaarde dat ze in het jaar dat ze hun studies beëindigd hebben, jonger zijn dan 25 jaar en minstens 1 maand gewerkt hebben. Meer info hierover in je ACV Puls-secretariaat of bij je afgevaardigde.

Meer info hierover in je ACV Puls-secretariaat of bij je afgevaardigde.

Anciënniteitsverlof

Boven op het wettelijk verlof hebben alle bedienden bij Aldi recht op bijkomende vakantiedagen volgens het aantal dienstjaren.

Deze bijkomende vakantiedagen zijn als volgt verdeeld.

- na 5 jaar dienst: 2 dagen
- na 10 jaar dienst: 3 dagen
- na 15 jaar dienst: 4 dagen
- na 20 jaar dienst: 5 dagen
- na 25 jaar dienst: 6 dagen
- na 30 jaar dienst: 7 dagen

Je krijgt deze dagen vanaf het jaar waarin de vereiste dienstjaren bereikt zijn.

Vrije zaterdagen

Het verkooppersoneel heeft recht op 1 beurtrolverlofdag per week. Deze beurtrolverlofdag krijg je 11 keer per jaar op een zaterdag. Je krijgt ten minste 2 vrije zaterdagen in het 1ste, 2de en 3de kwartaal en ten minste 1 vrije zaterdag in het 4de kwartaal.

Eindeloopbaandagen

Elke bediende heeft vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt jaarlijks recht op 1 extra vakantiedag.



Feestdagen

Elk jaar heb je 10 wettelijke feestdagen.

- 1 januari: nieuwjaar
- Paasmaandag
- 1 mei: feest van de Arbeid
- O.H. Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- 21 juli: nationale Feestdag
- 15 augustus: O.L.V. Hemelvaart
- 1 november: Allerheiligen
- 11 november: wapenstilstand
- 25 december: Kerstmis

Feestdagen die samenvallen met een zondag geven recht op een vervanging dag voor zowel voltijdse als deeltijdse werknemers. De ondernemingsraad bepaalt jaarlijks de vervangingsdagen of beslist de vervangingsdagen toe te voegen aan de jaarlijkse vakantie.

LET OP

De deeltijdse werknemers op het hoofdkantoor met een vast werkrooster hebben geen recht op de feestdagen die vallen op hun vrije dagen (uitgezonderd deze op zondag).

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster hebben recht op de recuperatie van het aantal uren dat zij gemiddeld volgens hun contract werken.

Klein verlet

Voor familiale gebeurtenissen en burgerlijke verplichtingen krijg je betaalde afwezigheidsdagen.

Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op klein verlet voor de dagen waarop ze normaal zouden gewerkt hebben. De dagen van klein verlet zijn op overzichtelijke wijze gerangschikt in onderstaande tabel.

Reden van afwezigheid	duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgenote, van een broer, schoonbroer, zuster, schoonzuster, van de vader, de moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder of van een kleinkind van de werknemer	de dag van het huwelijk
Vaderschapsverlof	10 dagen door de werknemer op te nemen binnen de 30 dagen na de geboorte (3 dagen betaald door de werkgever, 7 dagen door het ziekenfonds)
Adoptie van een kind	Recht op 4 weken verlof (6 weken bij een kind jonger dan 3 jaar), op te nemen binnen de 2 maand na de inschrijving in het gezin.
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn van echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis

Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont	de dag van de begrafenis
Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de 'vrijzinnige jeugd', daar waar dit wordt georganiseerd	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, door de vrederechter samengeroepen	de nodige tijd met een maximum van 3 dagen
Deelneming aan een jury, met oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd een maximum van 5 dagen
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads-, of gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd

Bij Aldi telt bovenstaand klein verlet ook voor samenwonenden.

Onbetaald familiaal verlof

Je hebt het recht om 10 dagen per jaar van het werk afwezig te zijn voor dwingende redenen, in hoofdzaak van familiale aard. Dit verklaart waarom deze vorm van onbetaald verlof het best bekend is onder de naam familiaal verlof.

Als dwingende reden worden in het bijzonder de volgende drie omstandigheden opgesomd:

- ziekte, ongeval of ziekenhuisopname van een persoon die met de werknemer onder hetzelfde dak woont of van een aan- of bloedverwant tot in de eerste graad (ouders, kinderen, schoonouders, schoonkinderen) die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont.
- ernstige materiële schade aan je bezittingen zoals de eigen woning.
- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting waarbij je partij bent in het geding.

Ook andere omstandigheden kunnen in overleg met de werkgever een afwezigheid om dwingende reden rechtvaardigen. Om al deze redenen kan de werknemer van het werk afwezig blijven gedurende de tijd die nodig is om de problemen op te lossen veroorzaakt door de dwingende reden.

De werknemer moet in dat geval zijn afwezigheid onmiddellijk verantwoorden aan de werkgever en binnen de 48 uur een getuigschrift (eventueel medisch attest) bezorgen waarin vermeld wordt dat de aanwezigheid van de werknemer bij de zieke of gekwetste persoon noodzakelijk is.

Voor de deeltijdse werknemers wordt het maximum van 10 dagen verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties.

Zondagswerk: geen boodschap aan

Werken op zondag is in principe niet toegelaten. Het behoud van de zondagsrust is één van de blijvende actiepunten van ACV Puls. In 2014 voerden we nog met succes actie in de centrale Roeselare tegen de gemeente plannen voor zondagsopeningen aan de kust.

VERPLAATSIKSKOSTEN

Verplaatsingen in functie van je job (dus in opdracht van Aldi)

Verplaatsingen in functie van je job worden volledig vergoed. Voor de volgende verplaatsingen kan je € 0,3573 per kilometer aanrekenen: inspringen in een ander filiaal, recuperatieploeg, onthaal, vergadering, filiaalleidersvergadering, vergadering in een ander filiaal, opleiding kassa ... Dit wordt jaarlijks op 1 oktober aangepast.

Verplaatsing tussen woon- en werkplaats

Je verplaatst je met de fiets

Je kilometers worden vanaf 1 januari 2020 vergoed aan € 0,24 per kilometer.

Je verplaatst je met een ander eigen vervoermiddel

Aldi betaalt de woon-werkverplaatsingen met een eigen vervoermiddel terug naar rato 75% van het sociaal abonnement. Raadpleeg jouw syndicaal afgevaardigde voor de juiste bedragen.

Je reist met het openbaar vervoer

Wanneer je voor minstens 2 km het openbaar vervoer gebruikt, krijg je een bijdrage van 80 % van het abonnement, de treinkaart of het ticket. Raadpleeg jouw syndicaal afgevaardigde voor de juiste bedragen.



MUTATIE EN ONTSLAG

Overplaatsing van het filiaalpersoneel

Wanneer je werkgever je wil verplaatsen naar een ander filiaal moeten een aantal afspraken worden gerespecteerd.

Mutatie langer dan 1 maand

Duurt de verplaatsing naar het nieuwe filiaal met het openbaar vervoer een half uur langer dan naar je eigen filiaal, kan dit enkel met jouw uitdrukkelijk akkoord. Zelfs al stem je toe dan heb je nog het recht om binnen de twee werkdagen op je beslissing terug te komen. Je kan altijd beroep doen op je vakbondsafgevaardigde.

Mutatie korter dan 1 maand

Bij mutaties om voorziene redenen moet de PIP worden gerespecteerd. Niet te plannen mutaties bij onvoorziene omstandigheden, moeten steeds in overleg gebeuren. Indien je reeds ingepland was in het eigen filiaal kan je een mutatie niet weigeren. In het nieuwe filiaal ga je wel werken volgens de al geplande uren.

Ontslag

Een contract van onbepaalde duur biedt de werknemer een flinke zekerheid. Een personeelslid mag niet zomaar ontslagen worden. Er moet een reden zijn. Anders wordt het ontslag onregelmatig en treedt de vakbond op. In een aantal gevallen kan de werkgever tot ontslag overgaan. Er moeten dan bepaalde regels en procedures nageleefd worden.

We zetten deze situaties even op een rijtje.

Beroepsbekwaamheid

Het kan voorkomen dat er problemen ontstaan. Toch is ontslag daarbij geen automatisme. Enkel in de eerste 6 maanden dienst moet Aldi geen procedure volgen. Vooraleer men daarna ontslagen wordt zijn volgende stappen afgesproken:

- De werknemer die Aldi beroeps onbekwaam vindt, krijgt een schriftelijke verwittiging waarin de eventuele problemen duidelijk worden toegelicht.
- Deze klacht moet grondig worden onderzocht. Je kan onmiddellijk de tussenkomst van je vakbondsafgevaardigde vragen.
- Aldi moet proberen je bekwaamheden te verhogen zodat je je functie kan behouden.
- Als deze inspanningen niet het verhoopte resultaat opleveren kan Aldi je overplaatsen naar een functie die meer met je beroepsmogelijkheden overeenkomt. Dat kan in dezelfde of in een andere winkel of dienst zijn.
- Als al die inspanningen toch niet tot het gewenste resultaat leiden kan en mag Aldi tot ontslag overgaan. Het ontslag zal alleen maar kunnen plaatsvinden als de vakbondsafvaardiging op voorhand is ingelicht. De werkgever moet daarbij alle wettelijke procedures bij een ontslag respecteren.
- De vakbondsafgevaardigden kijken hier op toe en kunnen je inlichten over je rechten en de correcte afhandeling van de procedure.

Ontslag om dringende reden of een zware fout

Aldi is verplicht de vakbondsafvaardiging in te lichten bij een ontslag om dringende reden of zware fout. Een snelle reactie en zo nodig verdediging is noodzakelijk.

De wet bepaalt niet wat een zware fout is. Wanneer je zo'n ontslag wil betwisten is het uiteindelijk de rechter van de arbeidsrechtbank die oordeelt.

Naast de steun van onze afgevaardigden kunnen onze leden rekenen op professionele bijstand van de juridische diensten van ACV Puls.

Verdenking van diefstal

Bij verdenking van diefstal moet Aldi je in aanwezigheid van je vakbondsafgevaardigde, de keuze laten om bijstand van je vakbondsafgevaardigde te vragen. Het spreekt voor zich dat dit erg belangrijk is voor je verdediging en voor een correcte afhandeling van de procedure.

Als je vakbondsafgevaardigde niet in de winkel aanwezig is moet de verantwoordelijke er één op bellen (indien mogelijk in aanwezigheid van twee getuigen). Als dat niet lukt moet Aldi proberen een andere afgevaardigde te contacteren.

Als beide pogingen mislukken moet de verantwoordelijke dit melden in een schriftelijk verslag dat moet worden ondertekend worden door de betrokkene en de getuigen. De betrokkene kan de ondertekening van dit document weigeren.

Alleen als bovenstaande procedure is gevolgd kan het verhoor starten. Als Aldi de procedure niet naleeft en toch ontslaat om dringende reden, moeten ze een schadevergoeding betalen van 12 keer het maandloon.

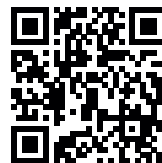
Medische overmacht

De medische overmacht wordt erkend door de bedrijfsarts. Vooraleer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd moet Aldi je in aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde, de keuze laten om diens bijstand te vragen. Zo kan je vakbondsafgevaardigde mee bekijken of er andere oplossingen zijn dan een ontslag.

Indien herplaatsing absoluut onmogelijk is zal je na ontslag om medische overmacht, gedurende 24 maanden vanuit het Sociaal Fonds een aanpassingsuitkering ontvangen van € 186. Voor deeltijdse werknemers wordt dat bedrag vermindert in verhouding tot de arbeidsduur.



TIJDSKREDIET EN LOOPBAAN-VERMINDERING



Er bestaan uiteenlopende systemen van tijdskrediet en loopbaanvermindering. De algemene regels zoals vervat in cao 103 worden uitvoerig toegelicht in een brochure die het ACV op de markt bracht. Leden kunnen deze brochure gratis verkrijgen in elk ACV-dienstencentrum of bij elk ACV Puls-secretariaat. Je kan ze ook bestellen via de speciale ACV-website www.tijdskrediet.be.

Erst een paar algemene afspraken binnen de sector:

- Wie 50 jaar is of ouder en gebruikt maakt van het halftijds tijdskrediet heeft het recht de arbeidsduur te spreiden over slechts drie dagen per week.
- Na het tijdskrediet heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. De plaats van tewerkstelling kan verschillend zijn.

Wie heeft recht op wat?

Uitvoerende bedienden

soort	periode en wijze van opname	opmerking
tijdskrediet met motief: <ul style="list-style-type: none">• zorg kindje < 8 jaar• palliatieve zorg• medische bijstand• medisch familiedid 2e graad of ernstig ziek familiedid• volgen van erkende opleiding	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds, halftijds, vermindering 1/5• 36 maanden:• 48 maanden: medische bijstand zwaar ziek minderjarig kind of gehandicapt kind < 21 jaar	Met uitkering RVA: Voltijds, 1/5 of 1/2

Niet-uitvoerende bedienden

soort	periode en wijze van opname	opmerking
tijdkrediet met motief: <ul style="list-style-type: none"> • zorg kindje < 8 jaar • palliatieve zorg • medische bijstand familielid 2e graad of ernstig ziek familielid • volgen van erkende opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • Alléén voltijds tijdskrediet • 36 maanden: • 48 maanden: medische bijstand zwaar ziek minderjarig kind of gehandicapt kind < 21 jaar 	Met uitkering RVA: Voltijds

Landingsbaan uitvoerende bedienden

soort	periode en wijze van opname	opmerking
+ 50 jaar en 28 jaar loopbaan	1/5 vermindering	Geen uitkering RVA en geen gelijkstelling voor pensioen
+ 55 jaar en ofwel 35 jaar loopbaan ofwel 20 jaar nachtarbeid bewijzen	1/5 tot pensioenleeftijd	Met uitkering RVA en gelijkstelling pensioen
+ 57 jaar en ofwel 35 jaar loopbaan ofwel 20 jaar nachtarbeid bewijzen	1/2 tot pensioenleeftijd	Met uitkering RVA en gelijkstelling pensioen

Landingsbaan niet-uitvoerende bedienden

soort	periode en wijze van opname	opmerking
+ 50 jaar en 28 jaar loopbaan	1/5 vermindering	Geen uitkering RVA en geen gelijkstelling voor pensioen
+ 55 jaar en ofwel 35 jaar loopbaan ofwel 20 jaar nachtarbeid bewijzen	1/5 tot pensioenleeftijd	Met uitkering RVA en gelijkstelling pensioen
+ 57 jaar en ofwel 35 jaar loopbaan ofwel 20 jaar nachtarbeid bewijzen	1/2 tot pensioenleeftijd	Met uitkering RVA en gelijkstelling pensioen

Zowel voor uitvoerend als voor niet-uitvoerend personeel:

Bij opname van tijdskrediet in het kader van je eindloopbaan met vermindering tot 1/2, ontvang je een bijbetaling vanuit het Sociaal Fonds van € 148,74 per maand wanneer je je voltijdse prestatie herleidt tot halftijds.

Indien je minder dan voltijds werkt en toch je prestaties herleidt naar halftijds, ontvang je een bedrag in verhouding tot het aantal uren dat je vermindert.

Voorwaarden:

- ✓ De toeslag wordt enkel toegekend aan de werknemers met minimum 25 jaar beroepsloopbaan en die minimum $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking werden tewerkgesteld gedurende de 24 maanden voor de aanvraag.
- ✓ De betrokken werknemers moeten gedurende hun loopbaan in de onderneming minstens 5 jaar anciënniteit hebben in een arbeidsregime van 27 uur per week of meer.

OUDERSCHAPSVERLOF

Alle werknemers hebben recht op ouderschapsverlof. Zij mogen 3 maanden verlof nemen om voor hun kind te zorgen. Voor kinderen geboren na 8 maart 2012 is er nog recht op een 4de maand met uitkering, voor oudere kinderen enkel zonder uitkering. Het verlof moet wel beginnen vóór het kind 12 jaar wordt. Bij adoptie kan ouderschapsverlof genomen worden vanaf de inschrijving in het bevolkingsregister als deel uitmakend van het gezin en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt.

Zowel vader als moeder hebben elk afzonderlijk recht op ouderschapsverlof indien ze gedurende de laatste 15 maanden, 12 maanden met een arbeidsovereenkomst in dienst waren van de werkgever.

Je moet het verlof per aangetekende brief aanvragen bij Aldi. Het verlof begint drie maanden later tenzij Aldi met een vroegere datum akkoord is. Aldi kan het verlof in uitzonderlijke gevallen uitstellen met maximum 6 maanden. De voltijdse werknemer die zijn arbeidsovereenkomst volledig onderbreekt heeft recht op een RVA-uitkering. De deeltijdse werknemer heeft recht op een uitkering in verhouding tot zijn arbeidsduur.

Voltijdse werknemers kunnen het ouderschapsverlof ook nemen door 6 maanden (8 maanden) halftijds te werken. De maandelijkse uitkering wordt dan gehalveerd. Verder heb je ook de mogelijkheid om 15 maanden (20 maanden) 1/5de minder te werken.

Specifieke Aldiregelingen

- Sinds 1 november 2003 mag 8% van het personeel in de centrale tegelijk met tijdskrediet gaan. Werknemers van 50 jaar of ouder die hun loopbaan verminderen met 1/5 of tot ½ worden hiervoor niet meegeteld.
- Bij werkherhvatting zal je in dezelfde of een soortgelijke functie tewerkgesteld worden.

- De periode van tijdskrediet telt mee voor de opbouw van je anciënniteit.
- Aan de +50-jarigen wordt een premie van € 495,79 toegekend bij voltijds of deeltijds tijdskrediet. De uitbetaling gebeurt in de maand juni van het jaar volgend op dat waarin het tijdskrediet is ingegaan.
- Filiaalleiders hebben enkel recht op een volledig tijdskrediet volgens de wettelijke voorwaarden. De aanvraag kan geweigerd worden als de onderbreking gebruikt wordt om zich als zelfstandige te vestigen binnen een welbepaalde afstand van een Aldi-filiaal.

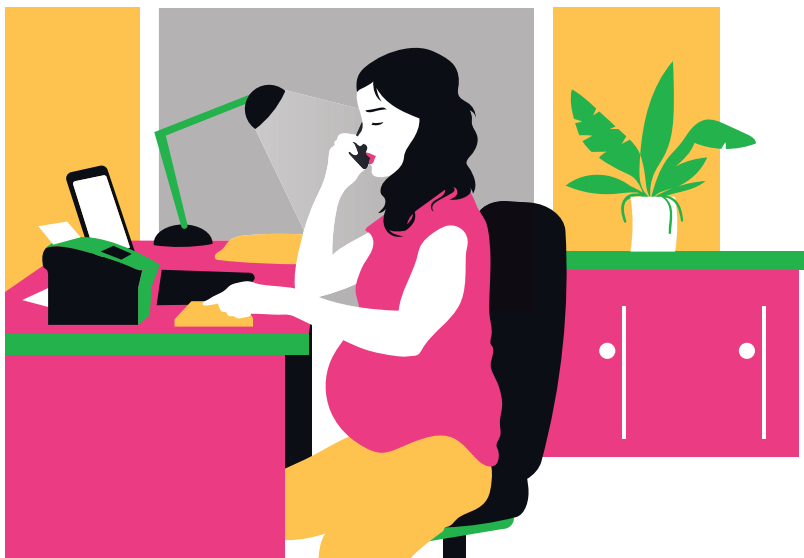
Filiaalleiders kunnen in 1/5de tijdskrediet gaan mits volgende voorwaarden:

- ✓ Ten minste 55 jaar oud zijn op het ogenblik van de begindatum
- ✓ Ten minste 25 jaar anciënniteit als loontrekkende bij de aanvraag
- ✓ Ten minste 10 jaar anciënniteit bij Aldi bij de aanvraag
- ✓ Voorafgaand aan de aanvraag gewoonlijk werken in een 5-dagenstelsel
- ✓ Definitief tot aan het pensioen

Modaliteiten:

- ✓ Cyclus van 5 werkweken waarbij 3 weken van 3 volledige dagen en 2 weken van 3 volledige dagen en één halve dag
- ✓ Maximaal 10% tegelijk per centrale

Bij uitputting van palliatief verlof kan je beroep doen op een voortzetten van de onderbreking met 6 maanden. Deze periode kan nogmaals verlengd worden met 6 maanden mits het voorleggen van het vereiste attest. Deze voortzettingen of verlengingen worden niet meegeteld in de 8% drempel.



BRUGPENSIOEN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Leeftijd

Vanaf 2019 werd de minimumleeftijd 62 jaar en wordt de loopbaanvoorwaarde 40 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen.

Tot 31 december 2020 wordt er ook in een stelsel voorzien vanaf 59 jaar waarbij er een recht is op brugpensioen voor wie een loopbaan van 40 jaar kan aantonen.

Je loopbaanjaren tellen is vaak geen eenvoudige klus. Er zijn immers gelijk-gestelde periodes (ziekte, tijdskrediet,...). Bovendien telt een jaar deeltijds werken niet altijd mee als volledig jaar! Om een telling te laten maken van je loopbaanjaren kunnen de dienstencentra van het ACV je helpen.

Vergoeding

De vergoeding van de bruggepensioneerde bestaat uit twee delen:

- De werkloosheidsvergoeding.
- Een aanvullende vergoeding door Aldi.

Deze aanvullende vergoeding is gelijk aan $\frac{\text{nettoloon} - \text{werkloosheid}}{2}$

Voor de berekening van het nettoloon houdt men bij Aldi rekening met het maandloon, de premies, het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Het ACV Puls-secretariaat maakt voor jou graag een berekening.

LET OP

**Het is de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen.
Als je zelf je opzeg geeft kan je niet met brugpensioen gaan.**

Het is de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen. Als je zelf je opzeg geeft kan je niet met brugpensioen gaan.

Vervroegd pensioen

Vanaf 2019 zijn de voorwaarden om in vervroegd pensioen te kunnen gaan de volgende:

- ✓ 63 jaar: 42 jaar loopbaan
- ✓ 61 jaar: 44 jaar loopbaan
- ✓ 60 jaar: 43 jaar loopbaan



KINDEROPVANG

In het sectorakkoord van 11 december 2013 werd voor het eerst tegemoetgekomen aan een aloude eis van ACV Puls, namelijk de tegemoetkoming voor de kosten van kinderopvang.

Voor wie?

Alle werknemers van bedrijven die behoren tot het paritair comité 202, 311 of 312 die

- ✓ gedurende minstens 12 maanden in de sector werken op 31/12
- ✓ die kinderen hebben jonger dan 3 jaar
- ✓ die hun kinderen naar een door Kind en Gezin erkende opvang brachten

Wanneer de beide ouders werken voor een bedrijf dat behoort het paritair comité 202, 311 of 312 hebben beide ouders recht op de terugbetaling.

Welk bedrag?

Vanaf 2018 krijg je 3 euro per dag effectieve opvang van je kind tot zolang het de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt met als maximum bedrag € 600 per jaar.

Hoe bewijs je de opvangdagen?

De opvangdagen van je kind bewijs je aan de hand van het fiscaal attest dat door de opvanginstelling jaarlijks wordt afgeleverd.

In het sectorakkoord van 11 december 2013 werd voor het eerst tegemoetgekomen aan een aloude eis van ACV Puls, namelijk de tegemoetkoming voor de kosten van kinderopvang.



Wanneer vraag je je tegemoetkoming aan?

Tussen 1 mei en 31 augustus moet je je dossier indienen bij Aldi. Werk je niet meer in de sector doe je aanvraag dan rechtstreeks bij het sociaal fonds.

Hoe vraag je je tegemoetkoming aan?

Je bezorgt aan Aldi:

- een document dat de afstammingsband tussen jou en het kind bewijst (uittreksel geboorteakte)
- het fiscaal attest dat je van de opvanginstelling hebt gekregen (in 2019 gaat het dus over het attest voor opvang in 2018)
- Indien je op 31/12 je 12 maanden anciënniteit in de sector haalt maar niet steeds bij dezelfde werkgever werkte, het bewijs van tewerkstelling gedurende deze periode bij andere werkgevers uit de sector (= attest van tewerkstelling)

Wanneer krijg je je centen?

Het sociaal fonds betaalt de tegemoetkoming uit naarmate de dossiers worden binnen gestuurd en in orde zijn.

Betaling ten vroegste vanaf 1 juli en ten laatste op 31 december.

Thuisopvang van zieke kinderen in Vlaanderen en Brussel (0 tot 12 jaar)

Het zal je maar overkomen: je kind wordt onverwacht ziek. In het kinderdagverblijf kun je niet terecht en opa kan zich niet vrijmaken. Bovendien blijft de kleine zieke het liefst van al in zijn eigen bed. Dankzij de diensten voor thuisopvang kan dat. Je kunt je kind met een gerust hart achterlaten in het gezelschap van een deskundige thuisverzorg(st)er. Die kan de geneesmiddelen toedienen, een gezond hapje bereiden en het patiëntje in de watten leggen.

De diensten van de Christelijke Mutualiteit zijn je wellicht bekend. Als je lid bent en - omwille van beroepsredenen - niet kan thuisblijven bij je zieke kind kun je gebruik maken van dit aanbod.

Daarnaast kun je ook een beroep doen op diensten verbonden aan kinderdagverblijven en dergelijke.

Financieel voordeel

Je ouderbijdrage wordt terugbetaald. Deze vergoeding bedraagt maximum € 17,35 per dag, gedurende maximum 5 opeenvolgende werkdagen.

Vraag een formulier aan bij een plaatselijk secretariaat van ACV Puls.

MEER WETEN?

Check www.PC202.be



VAKBONDSPREMIE

Voor wie?

Bij Aldi bedraagt de jaarlijkse vakbondspremie € 145.

Een woordje uitleg over de vakbondspremie

Een vakbondspremie is een akkoord tussen werkgevers en vakbonden. Onder bepaalde voorwaarden kan dan een deel van het bedrag dat betaald wordt als lidgeld terugbetaald worden aan de werknemer.

Voorwaarden

- ✓ Je moet lid zijn bij de vakbond van vóór 1 januari.
- ✓ Tijdens de periode van uitbetaling moet je aan het werk zijn of met brugpensioen.
- ✓ De eerste 12 maanden ziekte worden gelijkgesteld. Werknemers in volledig tijdskrediet en langdurig zieken krijgen helaas geen attest van de werkgever.

Sociaal Fonds

Iedere werknemer moet een attest van het Sociaal Fonds van de sector ontvangen. Aldi bezorgt je dit attest samen met het loonbriefje van de maand mei. Wie aan deze voorwaarden voldoet, moet enkel het attest van het Sociaal Fonds bezorgen aan zijn/haar vakbondsafgevaardigde of rechtstreeks aan het plaatselijk ACV Puls-secretariaat.

Uitbetaling

De premie wordt uitbetaald tussen 15 juni en 30 september. Deeltijdse werknemers die een voltijdse vakbondsbijdrage betalen, krijgen de volledige premie. Wie echter een deeltijdse bijdrage betaalt, ontvangt de helft van de vakbondspremie. Voltijdse vakbondsbijsdrage betalen is het voordeligst!! Wij passen dit graag voor jou aan.

SAMEN OPKOMEN VOOR VERANDERING



ACV PULS, EVEN VOORSTELLEN

Bediendevakbond

LBC-NVK stond er voor de bedienden en kaderleden, in allerlei sectoren. Het eenheidsstatuut en een snel wijzigende arbeidsmarkt dagen ons uit met nieuwe werknemersrealiteiten, nieuwe contracttypes en platformen. We werken voor en met arbeiders, bedienden, kaderleden en freelancers.

Dus was er nood aan een nieuwe naam. Om aansluiting te blijven vinden met de maatschappij die rondom ons aan een ijtempo verandert. Om niets aan relevantie in te moeten boeten. En om onszelf een verjongingskuur te gunnen – natuurlijk zonder onze inhoudelijke sterktes uit het oog te verliezen.

Met dit nieuwe en positief verhaal willen we vanuit de noden en de werksituatie van elke werknemer vertrekken, zodat hij of zij zich in het ACV Puls kan herkennen. Wij zijn voor werk en voor betere omstandigheden voor iedereen.



Samen sterk

ACV Puls zet zich met bijzondere aandacht in voor de werknemers uit de distributiesector waar behalve de kleinhandel in voedingswaren bijvoorbeeld ook de warenhuizen en de grote kleinhandelszaken toe behoren. De recent gesloten cao's vormen het bewijs dat je met goed overleg en doordachte acties succes kan boeken.

Het kan echter altijd beter. Daarom is er nog veel werk aan de winkel. Het groeiend aantal leden onder de winkelbedienden versterkt onze invloed. Samen staan we sterker.

Voel jij je hierdoor ook aangesproken?

Heb jij ook behoefte aan correcte informatie en professioneel advies? Aarzel dan niet om het 'toetredingsformulier' verderop in deze brochure in te vullen.



Voordelen van het lidmaatschap

Als lid van de ACV Puls:

- ✓ ontvang je maandelijks het ledenblad 'Ons Recht';
- ✓ krijg je regelmatig informatie over de ontwikkelingen in jouw sector;
- ✓ kun je altijd bij één van de 18 plaatselijke ACV Puls-secretariaten terecht met vragen en problemen;
- ✓ bieden wij rechtsbijstand als arbeidsconflicten te erg op de spits worden gedreven. Eventueel treden we op bij je werkgever. 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.

ACV
PULS

www.acv-puls.be