

## Sectoraal akkoord 2021 – 2022 PC 100

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten in PC 100 (aanvullend paritair comité voor de arbeiders) voor de periode 2021 – 2022. Via dit bericht willen wij jullie graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord. Wij leggen hierbij de focus op de elementen die betrekking hebben op de verloning, met bijzondere aandacht voor de coronapremie.

Voor wat de coronapremie betreft, hebben wij de bevestiging nodig dat deze premie berekend mag worden en zo ja voor welk bedrag. Bijgevolg verzoeken wij jou om DIT INVULFORMULIER zo snel mogelijk te vervolledigen en dit uiterlijk tegen 21/12/2021.

### **1) Koopkracht**

#### **1.1) Loonsverhoging vanaf 01/12/2021**

Vanaf 01/12/2021 verhogen de sectorale baremalonen én de effectieve lonen met 0,4%.

Deze loonsverhoging van 0,4% moet niet verplicht worden toegepast op de effectieve uurlonen voor zover er in de periode 2021 – 2022 gelijkwaardige effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen werden toegekend op ondernemingsniveau.

**In het kader van een efficiënte dienstverlening gaan wij ervan uit dat de loonsverhoging van 0,4% automatisch mag worden toegepast voor al jouw werknemers, tenzij je tegen uiterlijk 21/12/2021 het tegendeel laat weten via mail aan jouw dossierbeheerder.**

#### **1.2) Bijkomende regeling voor ondernemingen waar geen regeling van loonindexering bestaat**

Voor de arbeiders van de ondernemingen waar geen regeling van loonindexering bestaat en van wie het uurloon hoger is dan het minimumuurloon van de sector moet het uurloon (referentie 31/12/2020) op 01/01/2022 verhoogd worden met 2,85%. Deze loonsverhoging komt bovenop de hierboven vermelde loonsverhoging vanaf 01/12/2021.

Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in 2021 op ondernemingsniveau werden toegekend, mogen in mindering worden gebracht op deze verhoging.

**In het kader van een efficiënte dienstverlening gaan wij ervan uit dat de loonsverhoging van 2,85% automatisch mag worden toegepast voor al jouw werknemers, tenzij je tegen uiterlijk 21/12/2021 het tegendeel laat weten via mail aan jouw dossierbeheerder.**

### **2) Coronapremie**

#### **2.1) Voor welke ondernemingen?**

Een eenmalige coronapremie moet worden toegekend, in de vorm van consumptiecheques, in ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen:

- een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald hebben in 2019 én in 2020;
- een stijging van de omzet (code 70) met ten minste 5% in 2020 ten opzichte van 2019. Indien de omzet niet beschikbaar is, dan mag de brutomarge (code 9900) als basis worden genomen.

## **2.2) Voor welke werknemers?**

De coronapremie wordt toegekend aan werknemers die op 30/11/2021 in dienst zijn, pro rata de prestaties die tussen 01/12/2020 en 30/11/2021 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld. Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie pro rata berekend.

## **2.3) Voor welk bedrag?**

De coronapremie bedraagt:

- € 125, indien de omzet (of de brutomarge) met ten minste 5% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019;
- € 250, indien de omzet (of de brutomarge) met ten minste 10% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019.

De stijging van de omzet (of de brutomarge) moet op autonome wijze behaald zijn en dus niet kunstmatig zoals bijvoorbeeld door een fusie of een overname.

Coronapremies die reeds werden toegekend op ondernemingsniveau, zullen in mindering worden gebracht van de hogervermelde bedragen.

## **2.4) Communicatie naar de werknemers**

Er moet een schriftelijke communicatie gericht worden aan de syndicale delegatie of, bij gebrek daarvan, aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie en dit uiterlijk op 31/12/2021.

## **2.5) Praktische informatie**

Na de berekening van de coronapremie, onder de vorm van consumptiecheques, zullen wij de bestelling van de cheques plaatsen. Deze zullen bij jullie vaste leverancier besteld worden, onder de vorm van elektronische cheques. Indien jullie nog geen vaste leverancier hebben, dan zullen wij de bestelling bij Monizze plaatsen.

## **3) Fietsvergoeding**

Vanaf 01/07/2022 wordt er een fietsvergoeding voorzien van € 0,20 per effectief afgelegde kilometer. Dit bedrag wordt begrensd tot een maximum van 40 km heen en terug, zijnde dus tot € 8 per dag.

## **4) Toeslag bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen**

Vanaf 01/07/2022 zullen arbeiders die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische redenen recht hebben op een aanvullende dagvergoeding van € 5 bovenop de tijdelijke werkloosheidsuitkering en dit voor een maximum van 20 werkloosheidsdagen per kalenderjaar (gerekend in de vijfdagenweek). Deze aanvullende vergoeding is ten laste van de werkgever.

## **5) Jaarlijkse premie**

Om recht te hebben op de jaarlijkse premie is één van de voorwaarden dat de werknemer een anciënniteit van minstens 6 maanden moet hebben. Er werd overeengekomen dat vanaf 2022 de periode van tewerkstelling als uitzendkracht ook in aanmerking moet worden genomen, op voorwaarde dat de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid én dat de functie als

werknemer gelijkaardig is aan de functie als uitzendkracht. Elke periode van inactiviteit van 7 dagen of minder geldt hierbij als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

## **6) Vorming en opleiding**

In de periode 2021 – 2022 wordt het aantal opleidingsdagen verhoogd en dit afhankelijk van het aantal arbeiders, namelijk:

- 1 tot 4 arbeiders: de ondernemingen hebben de mogelijkheid om een beroep te doen op het open aanbod van het Fonds vorming;
- 5 tot 9 arbeiders: een recht van gemiddeld 2 opleidingsdagen per VTE in de periode 2021 – 2022;
- 10 tot 19 arbeiders: een recht van gemiddeld 2,5 opleidingsdagen per VTE in de periode 2021 – 2022;
- 20 arbeiders en meer: een recht van gemiddeld 5 opleidingsdagen per VTE in de periode 2021 – 2022.

Voor meer concrete informatie over dit sectoraal akkoord kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.