

## Sectoraal akkoord 2021 – 2022 : PC 200

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten in PC 200 (aanvullend paritair comité voor de bedienden) 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 30/11/2021.

### **1) Koopkracht**

#### **1.1) Loonsverhoging**

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

#### **1.2) Reeds toegekende loonsverhogingen en gelijkwaardig voordeel**

Deze loonsverhoging van 0,4% moet niet verplicht worden toegepast voor ondernemingen die in de periode 2021 – 2022 reeds een loonsverhoging hebben toegekend aan hun werknemers die minstens gelijkwaardig is. Jaarlijkse loonsverhogingen die gebaseerd zijn op de beroepservaring en / of op anciënniteit mogen hierbij niet worden meegerekend.

Eénmalige premies die in de periode 2021 – 2022 werden toegekend, mogen ook in mindering worden gebracht op de loonsverhoging van 0,4%. De bruto loonsverhoging van 0,4% of het gelijkwaardig voordeel moet vanaf uiterlijk 01/01/2023 wel blijvend worden toegekend.

Voor de werknemers die boven barema betaald worden, is een omzetting van deze loonsverhoging van 0,4% naar een gelijkwaardig voordeel mogelijk. Voorbeelden hiervan zijn: groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, een jaarlijkse premie,... De totale kost (bruto + patronale RSZ) van het gelijkwaardig voordeel moet worden aangerekend op de loonsverhoging.

Over de omzetting naar een gelijkwaardig voordeel moet er tegen uiterlijk 30/11/2021 een akkoord worden bereikt met de syndicale delegatie. Werkgevers zonder syndicale delegatie moeten hun werknemers individueel en schriftelijk informeren over het gelijkwaardig voordeel tegen uiterlijk 30/11/2021.

**In het kader van een efficiënte dienstverlening gaan wij ervan uit dat de loonsverhoging van 0,4% automatisch mag worden toepassen voor al jouw werknemers, tenzij je ons tegen uiterlijk 30/11/2021 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.

### **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.

Met 2019 en 2020 worden kalenderjaren bedoeld.

De vervulling van de criteria dient op autonome wijze te zijn behaald en niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld 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 15/12/2021.

### **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) Eindejaarspremie**

Om recht te hebben op de eindejaarspremie is één van de voorwaarden dat de werknemer een anciënniteit van minstens 6 maanden moet hebben. Er werd overeengekomen dat 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.

#### **4) Tijdelijke jaarpremie sectoraal akkoord 2019 - 2020**

Het sectoraal akkoord 2019 – 2020 voorzorg voor bepaalde werknemers een tijdelijke jaarpremie, die uitbetaald moet worden in de maand december. Op die manier werd er een budget gereserveerd om later om te zetten naar een aanvullend pensioen. Deze premie blijft momenteel behouden t.e.m. 31/12/2024 en kan nadien nog verder worden verlengd, zodat de sociale partners voldoende tijd krijgen om een akkoord te bereiken over een aanvullende pensioenregeling voor de bedienden.

#### **5) Verplaatsingsvergoedingen**

Vanaf 01/01/2022 hebben bedienden die met een eigen vervoermiddel naar het werk komen recht op een tussenkomst van de werkgever indien het bruto jaarloon niet hoger is dan € 29.680 (voorheen: € 27.750).

Vanaf 1/07/2022 wordt de fietsvergoeding verhoogd naar € 0,20 per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van € 8 per arbeidsdag (max. 40 km heen en terug).

#### **6) SWT (brugpensioen)**

De sectorale cao's m.b.t. de specifieke stelsels van SWT (zeer lange loopbaan, nachtarbeid en zwaar beroep) worden verlengd vanaf 01/07/2021 t.e.m. 30/06/2023, met aanpassing van de minimumleeftijd naar 60 jaar.

#### **7) Tijdskrediet**

De sectorale cao die bepaalde vormen van tijdskrediet mogelijk maakt, wordt verlengd vanaf 01/07/2021 t.e.m. 31/12/2023. De sectorale mogelijkheden voor landingsbanen worden verlengd vanaf 01/01/2021 t.e.m. 30/06/2023.

#### **8) Opleiding**

Voor de periode 2022 – 2023 gelden volgende afspraken:

- ondernemingen met minder dan 10 werknemers: een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE;
- ondernemingen met 10 tot 20 werknemers: een gemiddelde van 4,5 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE;
- ondernemingen met 20 of meer werknemers: een gemiddelde van 6 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE.

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