

Sectoraal akkoord 2021 – 2022 PC 307

Via dit bericht willen wij jullie graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit het sectoraal akkoord voor PC 307 (makelarij en verzekeringsagentschappen) voor de periode 2021 – 2022. Wij leggen hierbij de focus op de elementen die betrekking hebben op de verloning, met bijzondere aandacht voor de coronapremie.

Wij hebben de bevestiging nodig dat deze coronapremie berekend mag worden. Hiervoor zullen wij jou binnenkort telefonisch contacteren.

1) Coronapremie

Er moet een eenmalige coronapremie worden toegekend, onder de vorm van consumptiecheques, van € 100.

Deze premie moet uitbetaald worden aan alle werknemers die in dienst zijn op 31/12/2021.

De premie moet niet worden toegekend indien zich 1 van de volgende 3 situaties voordoet:

- de brutomarge van het bedrijf, uitgedrukt in procenten (verhouding tussen de omzet en de winst), is in 2020 lager dan in 2019;
- de omzet van het bedrijf (code 70) is in 2020 lager dan in 2019;
- er is geen winst in het bedrijf in 2020 (code 9901).

Er gebeurt een pro rata berekening voor werknemers met onvolledige prestaties in 2021 (deeltijdse werknemers, tijdscrediet, in dienst getreden in de loop van 2021,...) overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de eindejaarspremie. Het resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Indien er op ondernemingsniveau reeds een coronapremie werd toegekend na 01/07/2021, dan wordt deze in mindering gebracht van het bovenvermeld bedrag.

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

2) Loonsverhoging

Vanaf 01/01/2022 verhogen de sectorale baremalonen én de effectieve lonen met € 10 per maand (berekend op het voltijds loon).

Deze loonsverhoging werd door ons reeds automatisch toegepast bij de loonverwerking van de maand januari 2022.

3) Outplacement

Vanaf 01/01/2022 zullen werknemers die worden ontslagen om andere redenen dan dringende redenen of SWT met een opzeggingstermijn van 30 weken of meer recht hebben op outplacement, zonder dat hun opzeggingstermijn met 4 weken wordt verminderd.

4) Vorming

De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om op een evenwichtige manier klassieke en digitale opleidingen aan te bieden aan hun werknemers.

Op sectoraal niveau werd er reeds voorzien in een opleidingsrecht van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. Vanaf 01/01/2022 is 1 van deze 5 opleidingsdagen individueel.

5) Ouderschapsverlof

Vanaf 01/01/2022 is het mogelijk voor werknemers in de sector om in alle gevallen te kunnen kiezen voor opname van 1/10^e ouderschapsverlof.

6) Telewerk

De bedrijven verbinden zich ertoe om een overleg op te starten om een akkoord te bekomen inzake telewerk. In dit akkoord moeten onder meer volgende elementen aan bod komen: de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die in aanmerking komen voor telewerk, een verantwoording voor degenen die niet in aanmerking komen, het voorzien van het nodige materieel voor de goede uitvoering van de taken, de organisatie van het telewerk, het recht op deconnectie,....

7) Mededeling aan het Paritair Comité in geval van fusies / overnames

Wanneer een tot PC 307 behorende onderneming een andere onderneming die tot PC 307 behoort, overneemt, dan moet de voorzitter van het paritair comité hiervan schriftelijk in kennis worden gesteld. Deze kennisgeving moet bepaalde gegevens bevatten, namelijk: het ondernemingsnummer van beide vennootschappen, het aantal werknemers in de gefuseerde onderneming en de datum waarop de twee entiteiten één worden.

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