

Sectoraal akkoord 2023 – 2024 PC 200

De sociale partners in het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 200) hebben een sectoraal akkoord bereikt voor de periode 2023 – 2024. Dit akkoord zal formeel ondertekend worden op 06/07/2023, maar via dit bericht willen wij jou graag nu al informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord.

1) Lonen - jongerenbarema

Het specifieke jongerenbarema wordt met ingang vanaf 01/01/2024 afgeschaft.

2) Koopkrachtpremie

Er moet een koopkrachtpremie worden toegekend aan de werknemers van de ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben.

2.1) Toepassingsgebied en berekeningswijze

Om te bepalen of er een (uitzonderlijk) hoge winst werd behaald in 2022 moet de verhouding tussen de operationele bedrijfswinst (code 9091) op balanstotaal in 2022 vergeleken worden met diezelfde verhouding over de jaren 2019 – 2021. Bovendien moet de operationele bedrijfswinst in 2022 minstens 5% uitmaken van het balanstotaal in 2022.

Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit en dient op autonome wijze te zijn behaald; niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname. Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, kan je als werkgever kiezen.

De koopkrachtpremie bedraagt:

- € 125 indien er sprake is van een winststijging met minstens 25%.
- € 250 indien er sprake is van een winststijging met minstens 50%.
- € 375 indien er sprake is van een winststijging met minstens 100%.

De premie wordt betaald aan de bedienden die op 30/11/2023 in dienst zijn, mits een anciënniteit in de onderneming van minstens 1 maand.

De premie wordt berekend pro rata de prestaties die tussen 01/12/2022 en 30/11/2023 werden verricht en daarmee worden gelijkgesteld. Voor deeltijdse bedienden wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30/11/2023.

2.2) Formaliteiten

De koopkrachtpremie wordt, onder de vorm van cheques, uitgereikt op uiterlijk 31/12/2023.

In ondernemingen waar er reeds koopkrachtpremies werden toegekend, mogen deze bedragen in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

Een schriftelijke communicatie omtrent de toekenning van de premie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of, bij gebrek daaraan, aan de bedienden en dit uiterlijk op 15/12/2023.

Op een later tijdstip zal je van ons nog een bijkomende communicatie ontvangen met de praktische richtlijnen voor de berekening van deze koopkrachtpremies. Voor alle duidelijkheid: deze sectorale koopkrachtpremies zullen pas berekend kunnen worden in de maand december 2023.

3) Eindejaarspremie

Vanaf nu zullen ook bedienden wiens arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd, recht hebben op een eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij minstens 5 jaar anciënniteit hebben binnen de onderneming.

4) SWT en tijdskrediet

Alle sectorale regelingen SWT (brugpensioen) worden verlengd t.e.m. 30/06/2025.

De sectorale regelingen m.b.t. tijdskrediet met motief worden verlengd t.e.m. 31/12/2025. De regelingen m.b.t. landingsbanen worden verlengd t.e.m. 30/06/2025.

5) Vorming

In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers hebben de werknemers recht op een gemiddelde van 4 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt vanaf 01/01/2024 t.e.m. 31/12/2025), waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse bediende.

In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers bedraagt dit recht 4,5 dagen per voltijds equivalent.

In de ondernemingen met 20 of meer werknemers geldt volgend groeipad vanaf 2024:

- vanaf 01/01/2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse bediende;
- vanaf 01/01/2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse bediende;
- vanaf 01/01/2028: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse bediende.

Het saldo aan opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. De bedoeling is dat op het einde van elke 5 jaar gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar conform het groeipad werd aangeboden.

Indien de werkgever aan de bediende uiterlijk op het einde van een 5-jaarlijkse periode onvoldoende opleidingsdagen heeft aangeboden, dan kan de bediende de niet-toegekende dagen opnemen onder de vorm van opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA en dit uiterlijk binnen 12 maanden na het einde van de betrokken periode.

6) Mobiliteit

Vanaf 01/07/2024 wordt de sectorale fietsvergoeding verhoogd tot € 0,27 / km, met een max. van € 10,80 (max. 40 km heen en terug) per werkdag.

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