

## Sectoraal akkoord 2023 – 2024 PC 116 en PC 207

De sociale partners in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (PC 116 en PC 207) hebben een sectoraal akkoord bereikt voor de periode 2023 – 2024. Via dit bericht willen wij jou graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord.

### **1) Baremalonen**

Vanaf 01/07/2023 worden de bedragen van het baremaloon voor de arbeiders verhoogd met € 0,10 bruto / uur en voor de bedienden met € 17,333 bruto / maand. Vanaf 01/07/2024 wordt nogmaals dezelfde verhoging toegepast.

Deze verhogingen worden bekeken op basis van het 40-urenweek stelsel en worden pro rata toegepast voor andere stelsels.

### **2) Ploegenpremies**

De bedragen van de minimum ploegenpremies voor de arbeiders worden vanaf 01/07/2023 verhoogd als volgt (in de 40-urenweek):

- Morgenploeg: € 0,85 bruto / uur.
- Namiddagploeg: € 0,85 bruto / uur.
- Nachtploeg: € 2,85 bruto / uur.

### **3) Koopkrachtpremie in de niet-geconventioneerde ondernemingen**

Een éénmalige koopkrachtpremie onder de vorm van consumptiecheques wordt uiterlijk op 30/09/2023 toegekend in de niet-geconventioneerde ondernemingen die hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd.

“Niet-geconventioneerde ondernemingen” zijn bedrijven die voor eventuele koopkrachtverhogingen niet gebonden zijn door een ondernemings-cao over loon- en arbeidsvoorwaarden.

Bedrijven die hoge winst hebben gerealiseerd zijn de bedrijven waar het resultaat van de som van de codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 van de jaarrekening van het boekjaar 2022 positief is. Zij moeten een koopkrachtpremie van € 350 toekennen.

Bedrijven die daarentegen uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd zijn bedrijven waar de code 9901 gedeeld door het balanstotaal (= ROA), minstens gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde van de ROA van de laatste 6 jaar van de onderneming. Zij moeten een koopkrachtpremie van € 351 toekennen.

Beide bedragen zijn niet cumulatief.

Voor de ondernemingen waar het boekjaar niet gelijkloopt met het kalenderjaar 2022, moet er gekeken worden naar de jaarrekening die afsluit in het kalenderjaar 2022.

Ondernemingen die tijdens de periode vanaf 01/01/2023 t.e.m. 30/09/2023 het statuut hebben gehad van “onderneming in moeilijkheden” volgens de definitie in het kader van SWT of van “een onderneming in Wet Continuïteit Ondernemingen (WCO)”, worden uitgesloten uit het toepassingsgebied en moeten geen koopkrachtpremie toekennen.

De koopkrachtpremie zal worden toegekend aan alle werknemers in dienst op 01/06/2023 en dit volgens de volgende modaliteiten:

- Pro rata het arbeidsregime in de referteperiode die loopt vanaf 01/06/2022 t.e.m. 31/05/2023.
- Pro rata de effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale cao's eindejaarspremie over de referteperiode.

Koopkrachtpremies die in 2023 reeds toegekend werden onder de vorm van consumptiecheques kunnen aangerekend worden op deze sectorale regeling. Enkel het eventuele saldo moet nog worden bijgepast.

In de nabije toekomst zal je van ons nog een bijkomende communicatie ontvangen met de praktische richtlijnen voor de berekening van deze koopkrachtpremies.

#### **4) Bestaanszekerheid**

Vanaf 01/07/2023 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering € 12,50 per dag tijdelijke werkloosheid. Vanaf 01/07/2024 wordt dit bedrag verder opgetrokken naar € 13,50 per dag.

#### **5) Anciënniteitsverlof en leeftijdsgag**

Vanaf 01/01/2024 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof als volgt bepaald:

- Eén dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming.
- Een tweede dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming (in plaats van de huidige 25 jaar).
- Een derde dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 30 jaar anciënniteit in de onderneming.

Dit betekent een maximum van 3 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar.

Vanaf 01/01/2024 wordt er 1 leeftijdsgag ingevoerd voor werknemers die 60 jaar zijn en slechts aanspraak kunnen maken op 2 of minder anciënniteitsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijds- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan bedragen).

#### **6) Vorming**

In de ondernemingen met meer dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, wordt er een individueel opleidingsrecht ingevoerd van 4 dagen in 2023 en van 5 dagen in 2024, voor een voltijdse werknemer.

## **7) Uitzendarbeid**

Voor aanwervingen vanaf 01/07/2023 wordt de anciënniteit als uitzendkracht gelijkgesteld met een maximum van 24 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, met inbegrip van de integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale cao's. Dit geldt niet voor de eindejaarspremie en de 2<sup>e</sup> pijler. Per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 24 maanden.

## **8) Mobiliteit**

Vanaf 01/02/2024 wordt de werkgeverstussenkomst voor het gemeenschappelijk openbaar treinvervoer verhoogd tot 80% van de reële prijs van de treinkaarten in functie van de afstand. Er wordt aanbevolen om met de NMBS een derdebetalersregeling af te sluiten.

Vanaf 01/07/2023 zal de werkgeversbijdrage in de parkingkosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings verhoogd worden van € 10 per maand naar € 25 per maand, mits voorlegging van stavingskosten, en pro rata de abonnementsformule, zonder de reële kostprijs te overstijgen.

## **9) Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**

Alle stelsels van SWT worden verlengd t.e.m. 30/06/2025.

## **10) Tijdskrediet**

De sectorale regeling tijdskrediet, met inbegrip van het regime van de regionale aanmoedigingspremie, wordt verlengd t.e.m. 30/06/2025. Ook het recht op uitkeringen in bijzondere stelsels van landingsbanen wordt verlengd t.e.m. 30/06/2025.

Voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit hebben bereikt binnen de onderneming en die voldoen aan de vereiste voorwaarden wordt de mogelijkheid voor voltijds tijdskrediet of halftijdse vermindering uitgebreid als volgt:

- 51 maanden voor de zorgmotieven.
- 36 maanden voor het motief opleiding.

Vanaf 01/07/2023 wordt er voorzien in een aanvullende vergoeding van € 40 ten laste van de werkgever (werkgeverskost all-in) voor werknemers met een 1/5<sup>e</sup> landingsbaan die gerechtigd zijn op RVA uitkeringen. Op voorwaarde dat de betrokken werknemers de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en minstens 5 jaar anciënniteit hebben binnen de onderneming.

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