

Sectoraal akkoord 2021 – 2022 PC 111 en PC 209

Onlangs werden er sectorale akkoorden gesloten in PC 111.01, PC 111.02 en PC 209 (metaalbouw) voor de periode 2021 – 2022. Via dit bericht willen wij jullie graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit deze akkoorden. Wij focussen ons hierbij vooral op het hoofdstuk 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 03/12/2021.

Onderstaande nieuwigheden gelden zowel voor de arbeiders als voor de bedienden, met uitzondering van de mobiliteitsvergoeding (die enkel van toepassing is op de arbeiders).

1) Loonvorming

1.1) Ondernemingsenveloppe 2022

De effectieve lonen en de baremalonen worden vanaf 01/01/2022 verhoogd met 0,4%.

Op ondernemingsniveau kan er gekozen worden om deze loonsverhoging op een andere manier in te vullen via een overdraagbare enveloppe en dit uiterlijk tegen 15/01/2022.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet hierover een akkoord bereikt worden met de vakbonden. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de goedkeuring van de alternatieve aanwending ofwel gebeuren via goedkeuring van het paritair comité ofwel door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (met minstens 1 van de vakbonden) die ter informatie wordt overgemaakt aan het paritair comité.

In het kader van een efficiënte dienstverlening gaan wij ervan uit dat de loonsverhoging van 0,4% automatisch mag worden toegepast vanaf 01/01/2022 voor al jouw werknemers, tenzij je tegen uiterlijk 15/12/2021 het tegendeel laat weten via mail aan jouw dossierbeheerder.

1.2) Sectorale retro-activiteitspremie 2021

Voor 2021 wordt er voorzien in een forfaitaire brutopremie van € 200, ter compensatie van het feit dat de loonnorm voor 2021 niet werd ingevuld.

Deze retro-activiteitspremie kan worden vervangen door een evenwaardig voordeel volgens dezelfde procedure zoals voorzien voor de ondernemingsenveloppe van 2022 (zie hierboven) en dit uiterlijk tegen 15/01/2022.

In het kader van een efficiënte dienstverlening gaan wij ervan uit dat de retro-activiteitspremie automatisch mag worden toegepast voor al jouw werknemers, tenzij je tegen uiterlijk 15/12/2021 het tegendeel laat weten via mail aan jouw dossierbeheerder.

2) Coronapremie

In alle ondernemingen zal er een coronapremie moeten worden toegekend onder de vorm van consumptiecheques en dit uiterlijk tegen 31/12/2021.

2.1) Begrippen voor de toepassing van de coronapremie

- Bedrijfswinst (of -verlies)= code 9901 van de jaarrekening
- Bruto-marge in het verkort schema = code 9900 van de jaarrekening
- Bruto-marge in het volledig schema = resultaat van bedrijfsopbrengsten minus handelsgoederen, grond- en hulpstoffen minus diensten en diverse goederen = totaal van (codes 70 t.e.m. 76A) minus (code 60) minus (code 61)
- Boekjaar 2018/2019/2020 = het boekjaar dat samenvalt met het kalenderjaar 2018/2019/2020 of hoofdzakelijk hierop betrekking heeft

2.2) Voor welke ondernemingen?

Deze coronapremie moet in alle ondernemingen worden toegekend, behalve wanneer één van volgende scenario's zich voordoet:

- automatische uitzondering: ondernemingen met bedrijfsverlies in de boekjaren 2019 én 2020 en met een daling van de bruto marge van minimaal 10% in het boekjaar 2020 ten opzichte van de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 én 2019;
- via een aanvraag voor een afwijkingsprocedure met goedkeuring van de syndicale afvaardiging en indiening bij de gewestelijke paritaire sectie van het paritaire comité.

Bovenstaande afwijkingsprocedure kan worden toegepast voor ondernemingen met een negatief bedrijfsresultaat in het laatste boekjaar, in herstructurering of die bijzondere moeilijkheden hebben gekend.

De onderneming dient een aanvraag in bij de gewestelijke sectie van het paritair comité vóór 15/12/2021 en voegt de nodige stukken toe tot staving van de afwijking. De gewestelijke paritaire sectie neemt een beslissing over de vrijstelling tegen uiterlijk 20/12/2021. In ondernemingen met een syndicale afvaardiging zal de indiening van deze aanvraag voorafgaandelijk moeten worden goedgekeurd door de syndicale afvaardiging.

2.3) Voor welk bedrag?

De basispremie bedraagt € 300.

Hieraan moet een variabel deel worden toegevoegd. Dit variabel deel bedraagt € 200 wanneer de brutomarge van het boekjaar 2020 gelijk of groter is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019 . Het variabel deel bedraagt € 100 wanneer de brutomarge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019. Wanneer de brutomarge van het boekjaar meer dan 10% lager is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019 dan moet er geen variabel deel worden toegekend.

Coronapremies die reeds werden toegekend mogen in mindering worden gebracht op deze sectorale coronapremie.

2.4) Opting – out clause

Op basis van een opting – out clause kunnen de werkgever en de syndicale afvaardiging akkoord gaan om een bedrijfseigen voordeel toe te kennen in plaats van de sectorale coronapremie mits het sluiten van een cao op ondernemingsniveau.

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) Verplaatsingsvergoedingen

3.1) Woon – werkverkeer

Vanaf 01/01/2022 wordt het basisbedrag voor het woon – werkverkeer met de eigen wagen verhoogd van € 0,06 per km naar € 0,075 per km. Het minimumbedrag per dag wordt behouden, maar het maximumbedrag wordt opgetrokken van € 6,50 per dag naar € 8,18 per dag.

3.2) Fietsvergoeding

Vanaf 01/01/2022 wordt het basisbedrag van de fietsvergoeding verhoogd van € 0,15 per km naar € 0,18 per km. Het minimumbedrag per dag wordt behouden, maar het maximumbedrag wordt opgetrokken van € 6 per dag naar € 7,20 per dag.

3.3) Sectorale aanbeveling openbaar vervoer

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling om zo het gebruik van het openbaar vervoer extra te stimuleren.

3.4) Mobiliteitsvergoeding (PC 111)

Vanaf 01/01/2022 wordt het bedrag van de mobiliteitsvergoeding verhoogd naar € 0,1579. Bovendien krijgt de mobiliteitsvergoeding vanaf deze datum ook een verplichtend karakter voor ondernemingen die deze nog niet toepassen.

4) Loopbaanplanning

4.1) Werkloosheid met bedrijfstoeslag

De bestaande regelingen (zware beroepen en lange loopbaan) worden verlengd t.e.m. 30/06/2023.

4.2) Landingsbanen en tijdskrediet

Het regime van de landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5^e en halftijds arbeidsregime wordt verlengd t.e.m. 30/06/2023.

De regimes van de landingsbanen zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 jaar en 28 jaar loopbaan en het halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet worden verlengd voor onbepaalde duur.

4.3) Loopbaanverlof

In het sectoraal akkoord is voorzien in een tweede dag loopbaanverlof van zodra de werknemer de leeftijd van 58 bereikt en dit vanaf 01/012022.

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