



Sectoraal akkoord 2023 – 2024 PC 149.01

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de elektriciens (PC 149.01) voor de periode 2023-2024.
We willen jou graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord.

1) Koopkrachtpremie

Er moet een koopkrachtpremie worden toegekend aan de arbeiders van de ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben. Deze koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques.

Onder “winst in 2022” wordt verstaan: de bedrijfswinst van het boekjaar 2022 (code 9901 op de jaarrekening) en dit op het niveau van de juridische entiteit. Indien het boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar, dan wordt er gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

Het bedrag van de premie is afhankelijk van het percentage van de winst in vergelijking met de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren (2019 t.e.m. 2021), namelijk:

- Stijging met minimum 15%: € 250.
- Stijging met minimum 25%: € 500.
- Stijging met minimum 50%: € 750.

Maximum 15% van de winst in 2022 mag besteed worden aan de koopkrachtpremie. Bij overschrijding zal het beschikbare bedrag geproratieerd worden onder de betrokken werknemers.

De koopkrachtpremie wordt uiterlijk op 15/12/2023 uitbetaald aan werknemers die minstens 1 dag in dienst zijn in oktober 2023.

De referteperiode loopt vanaf 01/10/2022 t.e.m. 30/09/2023 en de premie wordt pro rata de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens deze referteperiode berekend. Hiervoor worden dezelfde gelijkstellingen gehanteerd als voor de berekening van de ecocheques. Voor voltijdse werknemers wordt de volgende formule gehanteerd: effectief en gelijkgestelde dagen/215. Om recht te hebben op een volledige koopkrachtpremie volstaan dus 215 gewerkte en gelijkgestelde dagen. Voor deeltijdse werknemers wordt de volgende formule gehanteerd: aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde uren/1634.



Ook uitzendkrachten die 1 dag effectief tewerkgesteld zijn in oktober 2023, openen het recht op dezelfde basis.

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

Op een later tijdstip zal je van ons nog een bijkomende communicatie ontvangen met de praktische richtlijnen voor de berekening van deze koopkrachtpremies.

2) Fonds voor bestaanszekerheid

Alle aanvullende vergoedingen worden vanaf 01/01/2024 geïndexeerd met 15,58%, m.u.v. de tussenkomst kinderopvang.

3) Mobiliteit

Er zal een werkgroep worden opgericht die het ganze spectrum van mobiliteit zal omvatten en alle mogelijke oplossingen zal behandelen. Deze werkgroep moet tegen eind 2024 met conclusies komen. In afwachting daarvan worden alvast volgende aanpassingen doorgevoerd:

- Vanaf 01/11/2023 wordt het bedrag van de sectorale fietsvergoeding opgetrokken tot € 0,27 / km.
- Vanaf 01/01/2024 wordt er maandelijks bij de loonfiche een detail toegevoegd van het aantal per dag afgelegde kilometers die in aanmerking komen voor de uitbetaling van de mobiliteitsvergoeding.
- Vanaf 01/01/2024 heeft de arbeider die op jaarbasis een mobiliteitsvergoeding ontvangt voor minstens 27.000 km, recht op een "mobiliteitsdag". Tot op heden was dit pas een recht vanaf 40.000 km op jaarbasis.

4) Vorming en innovatie

In ondernemingen met minder dan 20 werknemers is er een collectief opleidingsrecht van 3 dagen per kalenderjaar. Daarnaast is er ook een individueel recht van 1 dag per kalenderjaar vanaf 2024 en van 2 dagen per kalenderjaar vanaf 2026.



Voor ondernemingen met minstens 20 werknemers hebben recht op een individueel opleidingsrecht dat als volgt bepaald wordt:

- Vanaf 2024: 3 dagen per kalenderjaar.
- Vanaf 2026: 4 dagen per kalenderjaar.
- Vanaf 2028: 5 dagen per kalenderjaar.

Van deze opleidingsdagen mag er 1 dag per jaar worden opgenomen in uren; de andere dagen mogen vanaf 2024 worden opgenomen in blokken van minimum 4 uur. Vanaf 2026 mogen er 2 dagen per jaar worden opgenomen in uren en mogen de andere dagen worden opgenomen in blokken van minimum 4 uur.

5) Anciënniteitsverlof

Er wordt een suppletief recht van 1 dag anciënniteitsverlof ingevoerd bij 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

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