

Sectoraal akkoord 2023 – 2024 PC 100

De sociale partners in het aanvullend paritair comité voor arbeiders (PC 100) hebben een sectoraal akkoord bereikt voor de periode 2023 – 2024. Dit akkoord werd echter nog steeds niet officieel gepubliceerd, ondanks de deadlines die erin werden opgenomen. Bijgevolg willen wij jou via dit bericht toch nu al graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord, ook al zijn deze dus nog onder voorbehoud.

1) 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.

1.1) Toepassingsgebied en berekeningswijze

Om te bepalen of er een (uitzonderlijk) hoge winst werd behaald in 2022 moet de verhouding tussen de operationele bedrijfswinst (code 9901) 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, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

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 arbeiders die op 31/10/2023 in dienst zijn, mits een anciënniteit in de onderneming van minstens 1 maand.

De premie wordt berekend pro rata de prestaties die tussen 01/11/2022 en 31/10/2023 werden verricht en daarmee worden gelijkgesteld. Voor deeltijdse werknemers wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 31/10/2023.

1.2) 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 arbeiders en dit uiterlijk op 15/11/2023.

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

2) Suppletieve regeling van loonindexering voor de periode 2023 – 2024

Voor de arbeiders van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast en van wie het uurloon hoger is dan het sectorale minimumuurloon, wordt voor de periode 2023 – 2024 het vast uurloon op 01/01/2024 en op 01/01/2025 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer.

Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in de loop van 2023 en 2024 werden of worden toegekend, kunnen worden verrekend op de hierboven voorziene loonaanpassingen. Automatische verhogingen van het loon, bonussen in het kader van CAO90, een koopkrachtpremie en kostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorzien loonaanpassingen.

3) 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.

4) Vorming

In de ondernemingen met minstens 5 en minder dan 10 werknemers hebben de werknemers recht op een gemiddelde van 2 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt vanaf 01/01/2023 t.e.m. 31/12/2024).

In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers hebben de werknemers recht op een gemiddelde van 2,5 collectieve opleidingsdagen per voltijds



equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt vanaf 01/01/2023 t.e.m. 31/12/2024), waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer.

In de ondernemingen met 20 of meer werknemers geldt volgend groeipad vanaf 2023:

- vanaf 01/01/2023: 2.5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider;
- vanaf 01/01/2025: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider;
- vanaf 01/01/2027: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider;
- vanaf 01/01/2029: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider.
- vanaf 01/01/2031: 4,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider;
- vanaf 01/01/2033: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider.

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.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren. Indien de opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd, moet de werkgever aan de arbeider een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen. De verplaatsingskosten van de arbeider die betrekking hebben op de opleidingen komen voor rekening van de werkgever.

5) Mobiliteit

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

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