



PC 130 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders in het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130) voor de periode 2023 – 2024. Via dit bericht willen wij 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 en is afhankelijk van de winst die behaald werd in 2022, namelijk:

- De koopkrachtpremie bedraagt € 125 voor ondernemingen die een hoge winst hebben behaald in 2022. Er is sprake van 'hoge winst' als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan € 8.500 per VTE (code 1003 in de sociale balans).
- De koopkrachtpremie bedraagt € 225 voor ondernemingen die een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald in 2022. Er is sprake van 'uitzonderlijk hoge winst' als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan € 20.000 per VTE (code 1003 in de sociale balans).

Wanneer het boekjaar niet over één kalenderjaar loopt, dan wordt het boekjaar gebruikt waarin de meeste maanden van 2022 zich situeren. Indien het boekjaar tot juni loopt, dan wordt boekjaar 01/07/2022 – 30/06/2023 gebruikt.

De koopkrachtpremie moet worden toegekend in de maand december 2023 aan de arbeiders die in dienst zijn op 01/12/2023 en die minstens één maand anciënniteit hebben tijdens de referteperiode. De referteperiode loopt vanaf 01/12/2022 t.e.m. 30/11/2023.

De koopkrachtpremie wordt pro rata berekend voor de werknemers die in dienst getreden zijn na 01/12/2022 alsook voor deeltijdse werknemers. Daarnaast wordt de premie ook pro rata de effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen tijdens de referteperiode berekend. De gelijkgestelde dagen zijn hierbij identiek aan deze voor de berekening van de eindejaarspremie.

Op ondernemingsniveau kan beslist worden om een hogere koopkrachtpremie toe te kennen.

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



2) Maaltijdcheques

Vanaf 01/01/2024 wordt de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques verhoogd met € 0,50. Hierdoor zal de nominale waarde minstens € 4,25 per cheque bedragen, samengeteld uit een werkgeversbijdrage van € 3,16 en een werknemersbijdrage van € 1,09.

Ondernemingen die reeds de maximale nominale waarde van € 8 toekennen, kennen jaarlijks een gelijkwaardig voordeel toe, dat maximaal gelijk is aan € 0,50 per effectief gepresteerde dag.

3) Loonindexering

Vanaf 01/01/2025 wordt de loonindexering twee keer per jaar toegepast op een vast tijdstip, namelijk op 01/01 en op 01/07, op basis van de reële evolutie van de afgevlakte index. Bij negatieve inflatie worden de lonen niet verlaagd, maar wordt de negatieve index in rekening gebracht bij de volgende positieve index.

4) Fietsvergoeding

Vanaf 01/01/2024 bedraagt de fietsvergoeding € 0,23 per effectief afgelegde kilometer met een maximum van € 9,20 (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

5) Opleiding

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers heeft elke werknemer, op het niveau van de onderneming, recht op drie opleidingsdagen per jaar.

In ondernemingen met minstens 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, heeft elke voltijds tewerkgestelde werknemer die een volledig jaar in dienst is, recht op 3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.

Voor ondernemingen met minstens twintig werknemers geldt volgend groeipad voor elke voltijds tewerkgestelde werknemer die een volledig jaar in dienst is:

- 2023: 4 opleidingsdagen per jaar waarvan 2 individuele opleidingsdagen en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.
- 2024: 5 opleidingsdagen per jaar waarvan 3 individuele opleidingsdagen en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.



- 2025 – 2026: 5 opleidingsdagen per jaar waarvan 3,5 individuele opleidingsdagen en 1,5 opleidingsdag die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.
- 2027 – 2028: 4 individuele opleidingsdagen per jaar.
- Vanaf 01/01/2029: 5 individuele opleidingsdag per jaar.

Voor alle ondernemingen (dus ook voor die met minder dan 10 werknemers) geldt de regel dat opleidingsdagen enkel geglobaliseerd kunnen worden op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging. Indien er geen syndicale delegatie aanwezig is, dan moet het ontwerp van het vormingsplan voor advies uitgehangen worden aan de werknemers die 15 dagen tijd hebben om eventuele suggesties te maken.

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