

PC 142.02 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders in het paritair subcomité voor de terugwinning van lompen (PC 142.02) 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.

Om te bepalen of er sprake is van hoge of uitzonderlijk hoge winst, moet er gekeken worden naar het bedrijfsresultaat (= code 9901 op de jaarrekening), namelijk:

- De premie bedraagt maximaal € 200 als de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 minstens 1,01 keer het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019 – 2021 is (hoge winst).
- De premie bedraagt maximaal € 300 als de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 minstens 1,15 keer het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019 – 2021 is (uitzonderlijk hoge winst).

Bij de berekening van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021 worden de jaren met een negatief bedrijfsresultaat niet meegeteld (geneutraliseerd). De som van de positieve bedrijfsresultaten in 2019, 2020 en 2021 wordt wel steeds gedeeld door 3 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.

Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, wordt er gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

De koopkrachtpremie moet worden uitbetaald in november 2023 en moet worden toegekend aan arbeiders die in dienst zijn op de datum van betaling én minstens 3 maand anciënniteit hebben op die datum.



Het bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referentieperiode van 01/11/2022 t.e.m. 31/10/2023 (pro rata arbeidsregime):

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: € 200 in geval van hoge winst of € 300 in geval van uitzonderlijk hoge winst.
- Tussen 6-30 dagen afwezigheid: € 150 in geval van hoge winst of € 200 in geval van uitzonderlijk hoge winst.
- Tussen 31-50 dagen afwezigheid: € 100 in geval van hoge winst of € 150 in geval van uitzonderlijk hoge winst.
- Tussen 51 – 80 dagen afwezigheid: € 50 in geval van hoge winst of € 80 in geval van uitzonderlijk hoge winst.

De proratisering van het bedrag gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).

Voor de bepaling van het bedrag worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona.
- Dagen van jaarlijkse vakantie.
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen.
- Inhaalrust van overuren.
- De dagen arbeidsduurvermindering (ADV-dagen).
- Moederschapsrust en geboorteverlof.
- Syndicaal verlof.
- Syndicale opleiding onder VOV/BEV.

De reeds betaalde koopkrachtpremie op ondernemingsniveau mag in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

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

2) Jongerenlonen

Er wordt in de sector een engagement aangegaan om jongeren die starten (behalve studentencontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

3) Sociaal Fonds

Vanaf 01/01/2024 wordt de aanvullende uitkering voor tijdelijke werkloosheid verhoogd van € 6 naar € 7.



4) Mobiliteit

Vanaf 01/11/2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd van € 2 tot 3,50 per dag.

5) Opleiding

Vanaf 01/01/2023 wordt in bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE) het collectief opleidingsrecht omgezet naar een individueel opleidingsrecht van 4 dagen per 2 jaar.

In deze bedrijven wordt ook volgend groeipad afgesproken:

- 2025 – 2026: 6 dagen individueel opleidingsrecht per 2 jaar.
- 2027 – 2028: 8 dagen individueel opleidingsrecht per 2 jaar.
- Vanaf 2029: 25 dagen individueel opleidingsrecht per 5 jaar.

Vanaf 01/01/2023 wordt in bedrijven met tussen 10 en 19 werknemers (uitgedrukt in VTE) het collectief opleidingsrecht omgezet naar een individueel opleidingsrecht van 1 dag per jaar.

In bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE) blijft vanaf 01/01/2023 een individueel opleidingsrecht van 1 dag per jaar van toepassing.

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