

PC 226 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226) 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 bedienden 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 wordt verstaan: een positief resultaat onder de code 9905 van de jaarrekening. Hierbij moet de procentuele groei van de winst van 2022 vergeleken worden t.o.v. de gemiddelde winst van de jaren 2019, 2020 en 2021 om te bepalen of er al dan niet een koopkrachtpremie moet worden toegekend.

De toekenning van de koopkrachtpremie gebeurt als volgt:

- € 50 bij procentuele groei winst t.e.m. 10%.
- € 150 bij procentuele groei winst boven 10% t.e.m. 50%.
- € 300 bij procentuele groei winst boven 50% t.e.m. 100%.
- € 450 bij procentuele groei winst boven 100% t.e.m. 150%.
- € 600 bij procentuele groei winst boven 150% t.e.m. 200%.
- € 750 bij procentuele groei winst boven 200%.

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.

Indien de beschikbare winst (code 9905) onvoldoende is om de hierboven vermelde bedragen toe te kennen, dan worden deze bedragen toegekend in verhouding tot de beschikbare winst.

Indien de beschikbare winst (code 9905) in ondernemingen met een procentuele groei van maximum 10% onvoldoende is om het bedrag van € 50 per bediende toe te kennen, dan moet de koopkrachtpremie niet worden toegekend.

De werkgevers die reeds in 2023 een koopkrachtpremie toekenden op het niveau van de onderneming mogen deze bedragen in mindering brengen van de sectorale koopkrachtpremie.



De koopkrachtpremie moet worden toegekend aan de bedienden die in dienst zijn op 31/10/2023.

Een voltijdse bediende in de 5-dagenweek moet 200 dagen effectief tewerkgesteld zijn geweest in 2022. Voor afwijkende regimes die gelijkgesteld zijn met een voltijdse tewerkstelling wordt de berekening in uren omgezet zonder dat het resultaat nadeliger of voordeliger mag zijn dan voor een voltijdse bediende in een 5-dagen week. Dagen van uitzendarbeid in 2022 worden meegeteld voor de effectieve tewerkstelling. Met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld: moederschapsrust en arbeidsongeval.

Bedienden die in 2022 minder dan 200 dagen gewerkt hebben, ontvangen een pro rata koopkrachtpremie in verhouding tot het aantal effectief tewerkgesteld dagen in 2022.

Voor deeltijdse bedienden wordt de koopkrachtpremie bovendien toegekend in verhouding tot de arbeidsduur in 2022.

Voor de toepassing van de koopkrachtpremie worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de bedienden.

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

2) Mobiliteit

Vanaf 01/10/2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot € 0,27 per kilometer.

3) Vorming

3.1) Opleidingsplan

Iedere werkgever die minstens 20 werknemers tewerkstelt, stelt jaarlijks vóór 31/03 een opleidingsplan op. Dit plan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Om aan deze verplichting te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van een sectoraal model.

3.2) Individueel opleidingsrecht

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers geldt er geen individueel opleidingsrecht.



In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer die een gans jaar in dienst is.

In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak een hoger aantal dagen werd voorzien. Er wordt tevens een groeipad vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023.
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025.
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027.
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van 5 jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 01/01/2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van 5 jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op 0 gezet.

Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer, valt ook onder de verplichtingen van het individuele opleidingsrecht.

3.3) Collectieve opleiding

In 2023 – 2024 worden globaal per voltijds equivalenten in dienst op 01/01/2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of “training on the job”. De berekening gebeurt op het niveau van de technische bedrijfseenheid.

In ondernemingen met 20 werknemers of meer is het volgende groeipad van toepassing:

- Periode 2025 – 2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar.
- Periode 2027 – 2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

Vanaf 2029 geldt er enkel nog een individueel opleidingsrecht.



3.4) Vergoeding voor de opleidingsdagen

De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd. De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon, ook voor opleidingen buiten de normale uren. Er is geen betaling van overloon of premies. Eén arbeidsduur wordt als volgt berekend: $(\text{maandloon} \times 3/13) / 37$.

4) Eindejaarpremie

Volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve arbeid voor berekening van de eindejaarspremie:

- Tijdelijke werkloosheid.
- Palliatief verlof onder de vorm van thematisch verlof.
- Profylactisch verlof.
- Moederschapsrust.
- Geboorteverlof.

Bedienden hebben recht op een eindejaarspremie, pro rata de tewerkstellingsperiode bij:

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.
- Beëindiging in onderling akkoord.

De bediende kan de helft van de eindejaarspremie laten omzetten in een voordeel m.b.t. welzijn (vakantie) en/of (groene) mobiliteit, beperkt tot de helft van het niet-variabel deel.

De omzetting moet voorzien zijn in een ondernemings-cao en worden vastgelegd in een individueel akkoord.

Bovenstaande bepalingen zijn van toepassing vanaf 01/01/2024.

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