

PC 336 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werden er verschillende cao's gesloten voor de werknemers in het paritair comité voor de vrije beroepen (PC 336) voor de periode 2023 – 2024. Via dit bericht willen wij jou graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit deze cao's.

Er werd in deze sector geen akkoord gesloten m.b.t. de koopkrachtpremie. Bijgevolg heb je als werkgever dan ook nog t.e.m. 31/12/2023 de vrije keuze of je al dan niet een koopkrachtpremie wenst toe te kennen. Deze eventuele koopkrachtpremie moet worden toegekend onder de vorm van consumptiecheques en deze mag maximaal € 750 bedragen.

Bovendien moet er hiervoor een ondernemings-cao worden gesloten of moeten er individuele overeenkomsten met de werknemers worden opgesteld (wanneer er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is binnen de onderneming of als het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet gebruikelijk is dat er dergelijke ondernemings-cao's gesloten worden).

1) Sectoraal minimum maandloon

Vanaf 01/01/2024 bedraagt het sectoraal minimum maandloon voor voltijdse werknemers € 2.049 bruto per maand. Dit minimum maandloon omvat het loon, de in geld waardeerbare voordelen en de premies die in de loop van de maand zijn toegekend voor normale voltijdse prestaties.

Het bedrag van het minimum maandloon volgt de schommelingen van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer en is gekoppeld aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer dat op 01/01/2024 van toepassing zal zijn.

Voor werknemers verbonden met een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten of die zijn ingeschreven in een stelsel van alternerende opleiding gelden volgende percentages van het minimum maandloon:

- op 20 jaar: 92%;
- op 19 jaar: 86%
- op 18 jaar: 81%;
- op 17 jaar: 75%;
- op 16 jaar en jonger: 69%.

Deze regeling is niet van toepassing op personen die tewerkgesteld zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd.



2) Suppletieve regeling voor loonindexering voor de periode 2023 - 2024

Voor de werknemers van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector, wordt voor de periode 2023- 2024 het bedrag van het vast maandloon, begrensd op een voltijds maandloon van € 3.500, op 01/01/2024 en op 01/01/2025 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer in de jaren 2023 en 2024.

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 loonindexeringen.

Automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak, bonussen in het kader van cao nr. 90, een koopkrachtpremie en onkostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorziene loonindexeringen.

3) Fietsvergoeding

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

De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst in het openbaar vervoer.

4) Opleiding

In de ondernemingen met minstens 5 en minder dan 10 werknemers is er vanaf 01/01/2024 een opleidingsrecht van 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer.

In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers is er vanaf 01/01/2024 een opleidingsrecht van 1,5 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer. Vanaf 01/01/2026 geldt er in deze ondernemingen een opleidingsrecht van 2 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.



In de ondernemingen met 20 of meer werknemers geldt volgend groepad:

- Vanaf 01/01/2023: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 01/01/2024: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 01/01/2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 01/01/2028: 4,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 01/01/2030: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.

Het saldo aan opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Het doel is dat op het einde van elke 5 jaar minimaal het aantal hierboven vermelde opleidingsdagen werden aangeboden.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren. Indien de door de werkgever aangeboden opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd, dan moet de werkgever aan de werknemer een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.

De verplaatsingskosten van de werknemer die betrekking hebben op de opleidingsdagen zijn ten laste van de werkgever.

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