

PC 313 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de werknemers in het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten (PC 313). 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 werknemers 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.

Ondernemingen hebben in 2022 een **hoge winst** behaald, wanneer de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 positief is én wanneer deze 1,15 keer hoger is als het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst over de afgelopen 3 jaren, zijnde 2019 – 2021. In dat geval hebben de werknemers recht op een **koopkrachtpremie van € 150**.

Ondernemingen hebben daarentegen in 2022 een **uitzonderlijk hoge winst** behaald, wanneer de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 positief is én wanneer deze 2 maal zo hoog is als het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst over de afgelopen 3 jaren, zijnde 2019 – 2021. In dat geval hebben de werknemers recht op een **koopkrachtpremie van € 175**.

Voor ondernemingen in natuurlijke personen wordt de berekening gebaseerd op de exploitatierekening.

De koopkrachtpremie moet worden toegekend aan alle werknemers die op 01/12/2023 in dienst zijn. De premie wordt uitgekeerd voor effectieve prestaties in twaalfden, naar verhouding van het aantal volledige kalendermaanden gedurende dewelke de werknemer tijdens de referentieperiode onder contract is geweest. Hierbij worden de schorsingsdagen wegens jaarlijkse vakantie en moederschapsrust gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen toegekend worden in verhouding tot hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tijdens de referentieperiode.

Reeds betaalde koopkrachtpremies mogen in mindering worden gebracht op deze sectorale koopkrachtpremie. Daarnaast kan er in ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging ook een alternatief bedrag aan koopkrachtpremie worden afgesproken.



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

2) Vorming

2.1) Ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen

De farmaceutisch – technische assistenten die voltijds tewerkgesteld zijn, hebben recht op 3 dagen vorming per jaar. De andere werknemers, die noch farmaceutisch-technische assistenten noch apothekers zijn, hebben recht op 3 dagen vorming per jaar voor zover de gekozen vormingen van aard zijn hun beroepskwalificatie in de uitgeoefende functie te verbeteren of een gunstige evolutie van hun beroepsloopbaan te bevorderen.

Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50% van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de 3 dagen beperkt tot 1,5 dag.

De werkgevers die deze vormingsdagen weigeren, zijn verplicht als compensatie bezoldigde afwezigheden toe te kennen tijdens het 4^e kwartaal van het kalenderjaar.

De werkgever betaalt aan de werknemer die om een andere reden dan om een dwingende reden werd ontslagen, de bezoldiging verbonden met de in het lopende kalenderjaar nog niet gebruikte vormingsdagen. In dat geval heeft de werknemer geen recht meer op deze vormingsdagen bij een nieuwe werkgever binnen hetzelfde paritair comité.

2.2) Ondernemingen die minstens 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen

De werkgevers engageren zich om de interprofessionele collectieve doelstelling van 5 opleidingsdagen voor alle werknemers per jaar per voltijds equivalent te bereiken met als traject:

- 2 dagen in 2022, inclusief 1 dag individuele opleiding.
- 3 dagen in 2024, inclusief 1 dag individuele opleiding.
- 4 dagen in 2026, inclusief 1 dag individuele opleiding.
- 5 dagen in 2028, inclusief 1 dag individuele opleiding.

Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50% van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de hierboven vermelde dagen tot de helft beperkt.

2.3) Ondernemingen die minstens 20 werknemers tewerkstellen

De werkgevers engageren zich om vanaf 2024 het individuele recht op opleiding van 5 opleidingsdagen voor alle werknemers per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50% van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden deze dagen beperkt tot de helft.

3) Vervoerinkosten

De tussenkomst van de werkgever voor het woon-werkverkeer met privé vervoer blijft behouden op 80% van de prijs van een treinabonnement tweede klasse of het tram of busabonnement voor een gelijke afstand. Voor het woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt dit percentage vanaf 01/01/2024 echter verhoogd naar 90%.

De fietsvergoeding bedraagt nog steeds € 0,20 / km (met een maximum van 30 km per dag heen en terug). Vanaf 01/01/2024 zal dit bedrag zowel van toepassing zijn wanneer de werknemer enkel een fiets gebruikt om zich te verplaatsen alsook wanneer er daarnaast ook gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer. In dat geval komt deze fietsvergoeding bovenop de vergoeding in het abonnement op het openbaar vervoer.

4) Anciënniteitsverlof

Vanaf 01/01/2024 wordt er een derde extra vakantiedag ingevoerd vanaf een anciënniteit van 30 jaar of meer in hetzelfde bedrijf, tenzij er op ondernemingsniveau reeds gunstigere bepalingen zouden gelden.

Deze extra vakantiedag komt bovenop de reeds bestaande extra vakantiedag vanaf 15 jaar anciënniteit en de tweede bijkomende vakantiedag vanaf 25 jaar anciënniteit.

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