

**PC 200 (APCB)
AKKOORD 2021-2022 - 18 november 2021**

Aangepaste versie op 03.12.2021 (in het blauw)

Op 18 november 2021 werd in het PC 200 het akkoord 2021-2022 voor het APCB getekend evenals de verschillende uitvoerings-CAO's.

Het akkoord 2021-2022 verwijst uitdrukkelijk naar het KB van 30 juli 2021 inzake de loonnorm en respecteert hiermee de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor 2021-2022, die is vastgelegd op 0,4%.

Het Akkoord 2021-2022 voorziet in een **verhoging** van de sectorale minimumbarema's en de reële maandlonen met **0,4% vanaf 1 december 2021**.

De ondernemingen hebben de mogelijkheid om andere gelijkwaardige loonsverhogingen of voordelen toe te kennen in plaats van de voorziene loonsverhoging. Voor toepassing van het **gelijkwaardig voordeel** is het kort dag vermits de beslissing of het akkoord met syndicale delegatie (SD) hierover moet gebeuren **tegen uiterlijk 30 november 2021**.

Ook is een **Coronapremie** toegekend op sectoraal vlak voor zover de onderneming aan een dubbel criterium beantwoordt (winst in 2019 én 2020 + omzetsijging in 2020 tov 2019). In functie van die omzetsijging kan de premie 125 EUR (omzetsijging + 5%) dan wel 250 EUR (omzetsijging + 10%) bedragen. Ook hier is de timing overeenkomstig het koninklijk besluit ter zake - **uiterlijk uitreiking tegen 31 december 2021** - bijzonder krap om alles op tijd in orde te krijgen. Belangrijk is ook dat ondernemingen die werken met een sociaal secretariaat (ESS) of dienstverlener hier tijdig deze van op de hoogte brengen. De schriftelijke communicatie door de werkgever aan de SD of bij gebrek aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie moet dan weer **uiterlijk op 15 december 2021**.

De timing om in een **aanvullend pensioen** te voorzien voor de bedienden van het PC 200 in ondernemingen die in dezelfde ondernemingsactiviteit zowel bedienden als arbeiders tewerkstellen waarbij de arbeiders al een aanvullende pensioenregeling genieten, wordt aangepast op basis van het interprofessioneel afsprakenkader. Aldus krijgen de sociale partners van de ondernemingsactiviteit in kwestie wat meer tijd om een regeling uit te werken.

Voor het vervullen van de voorwaarde van zes maand anciënniteit om recht te hebben op een **eindejaarspremie** komt voortaan de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Daarnaast wordt het groeipad inzake **opleiding** in het kader van de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk verder gezet. In de ondernemingen met 20 of meer werknemers is er voor de periode 2022-2023 een gemiddelde van 6 opleidingsdagen per VTE (ipv 5 dagen). In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers belooft het gemiddelde voor de komende periode 4,5 opleidingsdagen per VTE (ipv 4 dagen). Noteer dat de bijkomende dagen collectieve dagen zijn. In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er een *status quo*, zijnde een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per VTE.

De **bijdrage** van de werkgevers aan het sociaal fonds blijft voor de periode 2022-2023 bepaald op **0,23%** van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen. De afspraken voor de **risicogroepen** worden verlengd.

De sociale partners moedigen in hun akkoord de ondernemingen aan om, wanneer zij **telewerk** implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

De sociale partners adviseren ondernemingen die nog geen gesprek zouden hebben gehad over **deconnectie**, dit aan te gaan in het CPBW, binnen de haar toegewezen bevoegdheden en alle actoren te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

De CAO's inzake **tijdskrediet en SWT** worden verlengd in het licht van de afspraken die in de NAR hierover zijn gemaakt. Er is in dit kader ook voorzien in de **vrijstelling** van de aangepaste **beschikbaarheid** voor de arbeidsmarkt. **Landingsbanen** zijn nu ook mogelijk in een halftijds regime vanaf 55 jaar.

Inzake **mobiliteit** zijn er twee wijzigingen. Vanaf 1 juli 2022 wordt de fietsvergoeding verdubbeld van 0,10 EUR tot 0,20 EUR per effectief afgelegde km, met een max. van 8 EUR [max. 40 km heen en terug] per arbeidsdag.

En inzake het privé-vervoer wordt vanaf 1 januari 2022 het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer van 27.750 EUR verhoogd tot 29.680 EUR. Dit stemt overeen met het inhalen van niet toegepaste indexeringen van de afgelopen jaren.

Hieronder volgt een commentaar op de verschillende uitvoerings-CAO's van het Akkoord 2021-2022.

I. KOOPKRACHT

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende de koopkracht (...)

1. Verhoging van de minimumbarema's en effectieve maandlonen

De sectorale minimumbarema's en het bruto-maandloon van elke bediende worden op 1 december 2021 verhoogd met 0,4%.

De verhoogde sectorale minimumbarema's worden gepubliceerd op de website van het sociaal fonds.

De CAO stelt bovendien "dat de verhoging van de reële maandlonen met 0,4% vanaf 1 december 2021 niet van toepassing is op de werkgevers die aan hun bedienden in 2021-2022 volgens hun eigen modaliteiten loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht toekennen die gelijkwaardig zijn aan de loonsverhoging van 0,4%".

Dat betekent dat men dus ook deze keer kan opteren om de verhoging van het bruto-maandloon op een ander ogenblik toe te passen dan 0,4% op 1 december 2021.

Zo kunnen bv. verhogingen van het bruto-maandloon, die reeds voor 1 december 2021 zijn toegekend, worden aangerekend op de loonsverhoging van 0,4% van 1 december 2021.

Een verhoging van het bruto-maandloon kan ook later dan op 1 december 2021 worden toegekend en aangerekend, zolang men budgettair in koopkracht in 2021-2022 minstens hetzelfde toekent als de loonsverhoging van 0,4% gedurende de periode december 2021-december 2022.

Zo kan men bv. het maandloon pas met 0,4% verhogen vanaf 1 januari 2022 in plaats van op 1 december 2021, mits betaling in januari 2022 van een eenmalige premie welke overeenkomt met de 0,4% loonsverhoging voor de periode december 2021 (en 0,4% eindejaarspremie). In het bijzonder in geval van latere toekenning van de 0,4% loonsverhoging dan op 1 december 2021, is het aangewezen te zorgen voor een goede communicatie en desgevallend het nodige overleg met de SD.

Zoals in het verleden kan men ook deze keer - in plaats van een verhoging van het bruto-maandloon - opteren om een gelijkwaardig ander voordeel in koopkracht toe te kennen. Aangezien de CAO voorziet dat het bruto-maandloon met 0,4% normaal op 1 december 2021 zou verhogen, is de timing om te beslissen over een alternatief gelijkwaardig voordeel in de praktijk erg beperkt geworden:

- in ondernemingen met een SD kan het gelijkwaardig voordeel slechts worden ingevoerd mits een bedrijfsakkoord tegen uiterlijk **30 november 2021**.
- in ondernemingen zonder SD moet de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel informeren over zijn beslissing inzake het gelijkwaardig voordeel tegen uiterlijk **30 november 2021**.

Indien geopteerd wordt voor een gelijkwaardig voordeel in plaats van een bruto-loonsverhoging op 1 december 2021, impliceert dit niet noodzakelijk dat dit gelijkwaardig voordeel vanaf 1 december 2021 moet toegekend worden. Het is op het niveau van het bedrijf uit te maken hoe, wat, wanneer deze worden toegekend, als volgende voorwaarden zijn vervuld:

- aan te rekenen op de totale loonkost indien men niet opteert voor bruto-loonsverhogingen;
- over de periode 2021-2022 moet het evenwaardig voordeel minstens gelijk zijn aan de totale loonkost van de verhoging van de brutolonen met 0,4% vanaf 1 december 2021 tot 31 december 2022;
- vanaf 1 januari 2023 moet het recurrente evenwaardig voordeel op jaarbasis minstens gelijk zijn aan de totale loonkost die overeenstemt met 0,4% bruto-loonsverhoging op jaarbasis.

Opgelet: indien men zou opteren voor een alternatief voordeel in bv. maaltijdcheques, mag volgens de RSZ-administratie de toekenning ervan niet later starten dan in december 2021, als men wil vermijden dat deze door de RSZ als loon worden beschouwd.

Zoals in vorig akkoord stelt ook de huidige CAO dat “eenmalige premies kunnen worden aangerekend voor zover zij toegekend zijn in de periode 2021-2022. De bruto-loonsverhoging van 0,4% of het gelijkwaardig voordeel moet recurrent zijn vanaf uiterlijk 1 januari 2023”.

Dat betekent dat de vanaf 1 december 2021 voorziene verhoging van het maandloon met 0,4% hierdoor kan worden uitgesteld naar een latere datum tot uiterlijk 1 januari 2023, voor zover budgettair in 2021-2022 via de eenmalige premie een gelijke koopkracht werd toegekend als deze voorzien door de loonsverhoging van 0,4% vanaf 1 december 2021. Uiterlijk vanaf 1 januari 2023 zal het maandloon wel met 0,4% moeten worden verhoogd (t.o.v. 31 december 2020, met uitzondering van indexeringen).

Voor niet-recurrente voordelen in het kader van CAO nr 90 lijkt ons de aanrekening niet evident, aangezien het per definitie gaat om een onzeker voordeel, dat niet in de plaats mag komen van een bestaand voordeel.

Zoals in vorig akkoord stelt de CAO dat “de verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook per bediende worden aangerekend voor hun totale kost op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de 0,4% verhoging van de maandlonen”. De aanrekening per bediende betekent dat, indien men mogelijke discussies of betwistingen wil vermijden, het alternatief voordeel best wordt aangerekend voor elke individuele bediende afzonderlijk.

Zoals in vorig akkoord wordt nu ook gesteld dat jaarlijkse baremieke verhogingen, zijnde een jaarlijkse automatische loonsverhoging in toepassing van loonschalen gebaseerd op beroepservaring of anciënniteit, niet worden aangerekend op de verhoging van 0,4%. In dat geval zal de onderneming bovenop deze automatische loonsverhoging ook de verhoging van 0,4% of een gelijkwaardige loonsverhoging of voordeel in koopkracht moeten toekennen.

Verhogingen van het maandloon toegekend in 2021-2022 in toepassing van een loonsysteem op basis van prestatiebeoordeling (*merit*) kunnen wel worden aangerekend op de 0,4% loonsverhoging. Deze zijn immers niet automatisch en zijn bovendien niet louter gebaseerd op beroepservaring of anciënniteit. Wij herinneren eraan dat, wat betreft de toepassing van de wet op de loonnorm, bestaande systemen van promotie, *upgrading* en *merit* rating die zonder onderbreking werden ingevoerd en toegepast voor 2021, een gelijkaardige behandeling krijgen als de baremieke verhogingen. Deze zouden dus ongewijzigd mogen worden voortgezet en deze kunnen - maar moeten dus niet noodzakelijk - aangerekend worden op de 0,4%.

2. Coronapremie

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden tot uitvoering van de het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 - Coronapremie

2.1. Voorwaarden

Een eenmalige coronapremie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques in ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen:

- zij hebben een positieve **bedrijfswinst** (code 9901) behaald in kalenderjaar 2019 én in kalenderjaar 2020;
- hun **omzet** (code 70), of **brutomarge** (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is op basis van kalenderjaar 2020 ten minste 5% gestegen ten opzichte van kalenderjaar 2019.

Onder *onderneming* wordt technische bedrijfseenheid (TBE) verstaan. Richtinggevend is het vormen van een geheel op het vlak van het loonbeleid. Indien de informatie niet op het niveau van TBE beschikbaar of niet passend is in het kader van het loonbeleid, dan wordt de reden en het alternatief (juridische entiteit, groep, ...) toegelicht in de betreffende schriftelijke communicatie voorzien op uiterlijk 15 december (zie verder).

Om te zorgen dat de cijfers voor 2019 en 2020 goed vergelijkbaar zijn, moet er eventueel wel over worden gewaakt dat er cijfers worden gebruikt die *betrekking hebben op eenzelfde consolidatiekring*. Als een bedrijf bijvoorbeeld begin 2020 een overname heeft gedaan, moet het cijfer van 2020 voor deze nieuwe, niet door 'organische' groei veroorzaakte omzet, worden gecorrigeerd. De stijging van omzet (code 70) of brutomarge (code 9900) dient op autonome wijze te zijn behaald, dus niet 'kunstmatig' door middel van een fusie/overname.

In het geval het een overname of fusie betreft, of nog, een splitsing, nieuwe entiteiten, buitenlandse entiteiten en bijzondere gebeurtenissen, kan het dus voorkomen dat de criteria niet passend zijn. Deze gevallen zullen eerder uitzonderlijk zijn. In voorkomend geval wordt dit best toegelicht uiterlijk op 15 december naar analogie met de communicatie naar aanleiding van de toekenning (zie verder). In dat geval is het juridisch aan de onderneming om al dan niet een coronapremie toe te kennen op basis van het koninklijk besluit. Hoewel de onderneming daartoe niet is verplicht, noch door het koninklijk besluit noch door de sectorale afspraken, wijzen we als sociale partners op de mogelijkheid dat de onderneming in de voormelde communicatie een alternatief formuleert dat zoveel mogelijk uitgaat van de notie 'goede resultaten tijdens de crisis' zoals geconcretiseerd is in het sector-akkoord maar dan voor zover mogelijk aangepast aan de 'bijzondere gebeurtenis'.

Het is de bedoeling te werken op gegevens die zo goed mogelijk het verschil weergeven tussen 2020 en 2019. Aangezien de meeste bedrijven met afwijkende boekjaren een goed zicht hebben op de ontwikkeling van hun resultaten per *kalenderjaar*, worden de resultaten 'tijdens de crisis' beoordeeld op basis 'kalenderjaar 2020 en kalenderjaar 2019'. Als bepaalde bedrijven toch enkel zouden beschikken over goede gegevens voor een afwijkend boekjaar, dan kan in dat geval met het afwijkend boekjaar worden gewerkt. Deze afwijkende werkwijze wordt vermeld in de te verrichten schriftelijke communicatie.

2.2. Bedrag

Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, op basis van kalenderjaar 2020 met ten minste 5% is gestegen ten opzichte van kalenderjaar 2019, bedraagt de coronapremie **125 EUR**.

Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, op basis van kalenderjaar 2020 met ten minste 10% is gestegen ten opzichte van kalenderjaar 2019, bedraagt de coronapremie **250 EUR**.

De RSZ laat toe dat via een ondernemings-cao of via een individuele overeenkomst een hoger bedrag van coronapremie wordt toegekend dan het bedrag dat voorzien is in de sectorale cao, op voorwaarde dat het maximumbedrag van 500 euro niet overschreden wordt. Als het gaat om een individuele overeenkomst, mag dat niet willekeurig gebeuren, er moeten objectieve categorieën bepaald worden. Artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 stelt namelijk dat “iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillig bijkomstige, buiten het bestek van deze wet vallende voordelen toekent, generlei onderscheid mag maken tussen de tot een zelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming”.

2.3. Verrekening

Een coronapremie die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen. Het betreft hier de coronapremie zoals ingevoerd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (B.S. 29-7-2021) met inwerkingtreding op 1 augustus 2021.

2.4. Voor wie?

De premie wordt betaald aan de werknemers die op 30 november 2021 in dienst zijn.

- *Pro rata prestaties referteperiode*

De premie wordt berekend a rato van de prestaties die tussen 1 december 2020 en 30 november 2021 zijn verricht.

Met effectieve prestaties worden gelijkgesteld de periodes van niet-werken overeenkomstig de sectorale CAO inzake de eindejaarspremie. Dit betreft de periodes die volgen uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval.

Daar wordt voor de berekening van de coronapremie nog aan toegevoegd de periodes van tijdelijke werkloosheid corona. Deze dagen worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

- *Pro rata arbeidsregime*

Voor deeltijdse bedienden wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30 november 2021.

2.5. Timing

In de periode tussen de publicatie van de circulaire op 18 november 2021 zijn er contacten gelegd met de RSZ zodat hier de laatste ontwikkelingen zijn.

Op sociaal vlak

Omwille van de rechtszekerheid hebben de ministers Vandenbroucke en Dermagne verkozen de tolerantie maatregel te bevestigen door middel van een wijziging van het RSZ-besluit.

Een ontwerp van KB tot wijziging van artikel 19quinquies van het RSZ-besluit werd voor spoedige behandeling voorgelegd aan het beheerscomité van de RSZ van vrijdag 26 november. De redenering is dat het tijdstip van de beslissing tot toekenning van de premie belangrijker is dan het tijdstip van de effectieve toekenning van de coronapremie. Daarmee wordt de term “uitgereikt” verduidelijkt (“de coronapremie kan worden uitgereikt tot 31 december 2021”). Het ontwerp van KB maakt een onderscheid tussen de uitreiking van de coronapremie enerzijds en de terbeschikkingstelling ervan anderzijds:

- Onder uitreiking wordt verstaan de beslissing tot toekenning van en het ontstaan van het recht op een coronapremie op grond van de collectieve of individuele overeenkomst. De uitreiking moet uiterlijk op 31 december 2021 plaatsvinden.
- Maar voor de terbeschikkingstelling door de uitreiker van de coronapremie aan de werknemer is er dan weer tijd tot 31 maart 2022.

Bovendien valt uit de overwegingen van het ontwerp van KB af te leiden dat die verlenging van 3 maanden geen enkele impact zal hebben op de berekening van de beschikbare maximummarge voor de periode 2023-2024.

Het beheerscomité van de RSZ bracht een gunstig advies uit over dat ontwerp van KB.

Bovendien wees de RSZ erop dat de coronapremie moet worden vermeld op de DmfA van het 4e kwartaal 2021 en op de sociale documenten (loonfiche, individuele rekening) van het jaar 2021.

Op fiscaal vlak

Ook op fiscaal vlak heeft de aanpassing van artikel 19quinquies, § 4, van het RSZ-besluit gevolgen. Artikel 63 van de wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie bepaalt dat de coronapremie die overeenkomstig artikel 19quinquies, § 4, van het RSZ-besluit wordt toegekend, is vrijgesteld van inkomstenbelastingen. Dus ook de coronapremies die tussen 1 augustus en 31 december 2021 zijn toegekend maar pas in januari, februari of maart 2022 effectief ter beschikking zullen zijn voor de werknemer, zullen vrijgesteld zijn van inkomstenbelastingen.

2.6. Elektronische toepassing of papier

Het RSZ-besluit van 28 november 1969 bepaalt (artikel 19quinquies, § 3, 3°) dat :

“de keuze voor consumptiecheques in een elektronische vorm wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, eventueel binnen het

kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan een dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan wordt de keuze voor consumptiecheques in een elektronische vorm geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.”

Gelet op die bepaling moet, ingeval het sectoraal CAO geen elektronische drager voor de coronapremie heeft opgelegd, een overeenkomst op ondernemingsniveau of een persoonlijke overeenkomst daarin voorzien. En anders wordt de coronapremie toegekend in de vorm van papieren consumptiecheques.

Om te vermijden dat de ondernemingen voortaan, uit puur formalisme, ondernemingscao's (of individuele schriftelijke akkoorden) moeten afsluiten specifiek voor elektronische dragers, hebben de werkgeversafgevaardigden tijdens het beheerscomité van de RSZ van 26.11.2021 gevraagd om in het KB van 28 november 1969 te preciseren dat de bijzondere bepaling van artikel 19quinquies, § 3, 3° niet van toepassing is op coronapremies. Als de sectorale cao niet verduidelijkt om welke vorm van drager (elektronisch of papier) het gaat of als de keuze gelaten wordt, dan zijn de werknemers vrij om te kiezen voor het een of het ander zonder een specifieke cao of een afzonderlijk akkoord te moeten sluiten over dat punt. Na overleg vinden de vakbonden dat de keuze voor elektronische of papieren cheques moet worden gemaakt door de partijen tijdens de collectieve onderhandelingen op sector- of ondernemingsniveau. Ze willen echter dat elke rechtsonzekerheid tijdig wordt weggenomen indien de keuze voor de elektronische cheque of de papieren cheque niet wordt vastgelegd in een collectieve overeenkomst voor 31 december 2021.

2.7. Sociale vrede

Indien de beide voorwaarden uit de hier besproken sector-cao vervuld zijn dan is de coronapremie van naar gelang het geval 125 dan wel 250 EUR verplicht. Een coronapremie, die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, kan in mindering worden gebracht van de hoger vermelde bedragen (zie hoger).

De clause van sociale vrede houdt in dat de vakbonden omtrent de coronapremie op het niveau van de ondernemingen geen bijkomende eisen mogen stellen en dus geen actie morgen voeren. In principe is de kous sectoraal af.

Dit neemt niet weg dat ondernemingen op vrijwillige basis uit eigen beweging een hogere coronapremie kunnen toekennen dan sectoraal afgesproken als zij menen dat er goede resultaten waren tijdens de coronacrisis. Vanzelfsprekend rekening houdend met het koninklijk besluit van 21 juli 2021. Daar gaan wij toch van uit. Blijkbaar is de RSZ echter de mening toegedaan dat de sector-CAO die mogelijkheid expliciet moet geven. Dit is niet het geval in de CAO van PC200. Dit wordt nog op korte termijn uitgeklaard. Zodra nieuws volgt meer informatie.

Ander hangend discussiepunt met RSZ is of er een ondernemings-cao moet zijn voor de toekenning van de cheque in elektronische vorm als de sector-cao dit niet regelt, waarbij de vraag rijst of de CAO van PC200 daartoe voldoende is. Ook hier doen we ons best dit op korte termijn uit te klaren. Zodra nieuws volgt meer informatie.

3. Aanvullend pensioen

De timing om in een aanvullend pensioen te voorzien voor de bedienden van PC 200 in ondernemingen die in dezelfde ondernemingsactiviteit zowel bedienden als arbeiders tewerkstellen waarbij de arbeiders al een aanvullende pensioenregeling genieten, wordt aangepast op basis van het interprofessioneel afsprakenkader. Aldus krijgen de sociale partners van de ondernemingsactiviteit in kwestie wat meer tijd om een regeling uit te werken.

We komen hierop in een latere communicatie nog verder in detail terug.

II. EINDEJAARSPREMIE

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden tot wijziging van de CAO van 9 juni 2016 betreffende de eindejaarspremie

Voor het vervullen van de voorwaarde van zes maand anciënniteit om recht te hebben op een eindejaarspremie komt voortaan de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht. Dit geldt al voor de eindejaarspremie van 2021.

Let wel: De wijziging heeft enkel betrekking op de vervulling van de voorwaarde van 6 maanden voor het openen van het recht op de eindejaarspremie. Voor de artikelen 4 en 5 van de betreffende CAO geldt enkel de tewerkstelling als werknemer. Aldus telt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht niet mee voor de pro rata berekening van de eindejaarspremie bij in dienst / uit dienst. Dan geldt enkel de periode dat men als bediende bij de werkgever in dienst is geweest. Evenmin tellen de prestaties als uitzendkracht mee voor de pro rata berekening van de eindejaarspremie bij de werkgever waar men aansluitend in dienst is gekomen. De prestaties als uitzendkracht kunnen eventueel wel in aanmerking komen voor de eindejaarspremie voorzien in PC 322. Hiervoor verwijzen we naar de betreffende sectorale regeling.

III. BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende de bijdrage in de vervoerkosten

We staan stil bij de twee wijzigingen en verwijzen voor het overige naar onze vorige circulaire van juli 2019.

1. Fietsvergoeding

Vanaf 1 juli 2022 wordt de werkgeverstussenkomst onder de vorm van fietsvergoeding voorzien voor de bedienden die regelmatig gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling verhoogd van 0,10 € tot 0,20 € per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 8 € (max. 40 km heen en terug, zijnde max. afstand woonplaats-werkplaats van 20 km) per arbeidsdag.

2. Privé-vervoer

Vanaf 1 januari 2022 wordt het bedrag van de loongrens van het bruto-jaarloon voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer van 27.750 EUR verhoogd tot 29.680 EUR. Dit stemt overeen met het inhalen van niet toegepaste indexeringen van de afgelopen jaren.

IV. OPLEIDING

CAO van 18 november juli 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden inzake opleiding

Onder impuls van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en werkbaar werk, de zgn. Wet Peeters, die het principe van een interprofessioneel groeipad voorziet inzake het aantal opleidingsdagen, werden reeds vroeger in het akkoord van PC 200 afspraken gemaakt inzake vorming welke niet alleen gelden voor de periode van 2020-2021 maar ook voor 2022-2023.

De concrete uitvoeringsmodaliteiten voor de periode 2022-2023 worden vastgelegd in de CAO van 18 november 2021 inzake opleiding.

Concreet betekent dit dat de bestaande uitvoeringsmodaliteiten van de vorige CAO ongewijzigd worden overgenomen, mits volgende wijzigingen aan het aantal aan te bieden collectieve opleidingsdagen:

- In de ondernemingen met 20 of meer werknemers: gemiddelde van 6 (collectieve) opleidingsdagen per VTE in periode 2022-2023 op 2 jaar (dus + 1 collectieve opleidingsdag in 2-jaarlijkse periode tov vorige CAO)
- In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers: gemiddelde van 4,5 (collectieve) opleidingsdagen per VTE in periode 2022-2023 (dus + 0,5 collectieve opleidingsdag in 2-jaarlijkse periode tov vorige CAO)
- In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: gemiddelde van 4 opleidingsdagen per VTE in periode 2022-2023 (dus *status quo* tov vorige CAO)

De definitie van opleiding, de bepalingen mbt de opleidingsplannen, de organisatie van opleiding en de individuele procedure blijven dus ongewijzigd gelden voor de periode 2022-2023.

Opleidingsplannen met akkoord van de vakbondsafvaardiging kunnen geregistreerd worden bij het sociaal fonds van 1 januari 2022 tot uiterlijk 30 juni 2022.

De andere opleidingsplannen kunnen geregistreerd worden bij het sociaal fonds vanaf 1 januari 2022 tot uiterlijk 31 december 2022.

Het aantal opleidingsdagen en de verdeling collectieve en individuele dagen ziet er dus schematisch als volgt uit (afhankelijk van al of niet bestaan van opleidingsplan):

Vakbonds-afvaardiging (VA)	Aantal WN	Opleidingsplan	Totaal aantal dagen per FTE	Collectief recht	Individueel recht
Met VA	≥ 20 WN	Opleidingsplan Met akkoord	6	6	0
		Opleidingsplan Zonder akkoord	6	2	4
		Geen opleidingsplan	6	2	4
Zonder VA		Opleidingsplan	6	4	2
		Geen opleidingsplan	6	3	3
		< 20 WN - ≥ 10 WN	Opleidingsplan	4,5	2,5
Geen opleidingsplan	4,5		2,5	2	
< 10 WN	Opleidingsplan	4	2	2	
	Geen opleidingsplan	4	2	2	

V. TELEWERK EN DECONNECTIE

De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij *telewerk* implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

De sociale partners adviseren ondernemingen die nog geen gesprek zouden hebben gehad over *deconnectie*, dit aan te gaan in het CPBW, binnen de haar toegewezen bevoegdheden en alle actoren te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

VI. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG - SWT

Volgende CAO's zijn gesloten in functie van de kader-CAO's die in de NAR werden gesloten voor 1 juli 2021-30 juni 2023.

CAO van 18 november 2021 gesloten binnen het Aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage - lange loopbaan

CAO van 18 november 2021 gesloten binnen het aanvullend paritair comité voor bedienden betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage - zwaar beroep

1. SWT vanaf 60 jaar - zware beroepen

De CAO's 143 en 151 van de NAR voorzien dat voor de periode 1 juli 2021 - 30 juni 2023 SWT mogelijk is vanaf 60 jaar voor werknemers in nachtarbeid of in een zwaar beroep onder voorwaarde dat hiervoor een sectorale CAO wordt afgesloten.

In toepassing hiervan werd in het PC 200 op 18 november 2021 een sectorale CAO gesloten.

Deze CAO heeft een duurtijd van 2 jaar, nl. van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

De bediende moet aan de volgende voorwaarde voldoen:

- Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar of 35 jaar, waarvan:
 - Minimaal 20 jaar in arbeidsregeling nachtarbeid (CAO 46) op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - 5/7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep in de loop van de laatste 10/15 jaar (met zwaar beroep wordt bedoeld cf. artikel 7 van CAO 130: wisselende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid cf. CAO 46);
- Anciënniteit in de onderneming van minimum 10 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar bereiken op uiterlijk 30 juni 2023 en bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst.

2. SWT vanaf 60 jaar - beroepsloopbaan 40 jaar

De NAR CAO 152 voorziet voor de periode 1 juli 2021 - 30 juni 2023 in een SWT- regeling vanaf 60 jaar voor werknemers met een lange loopbaan onder voorwaarde dat hiervoor een sectorale CAO wordt gesloten.

In toepassing hiervan werd in het PC 200 op 18 november 2021 een sectorale CAO gesloten.

Deze CAO heeft een duurtijd van 2 jaar, nl. van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

De bediende moet aan de volgende voorwaarde voldoen:

- Een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Een anciënniteit van minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever op het ogenblik van de einde van de arbeidsovereenkomst;

- Ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar bereiken op uiterlijk 30 juni 2023 en bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst.

VII. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

CAO van 18 november 2021 tot vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid 2021 - 2022

CAO van 18 november 2021 tot vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid 2023 - 2024

Een SWT'er (overeenkomstig VI) moet in principe beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt tot 65 jaar. Meer bepaald gaat het om een aangepaste beschikbaarheid. Dit houdt onder meer in dat de SWT'er:

- ingeschreven is/blijft als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- het werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag zijn ontslagen wegens een foutieve houding;
- zich moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer daartoe door de gewestinstelling wordt opgeroepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

Daarnaast zal de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling de SWT'er begeleiden in het kader van een individueel actieplan. Die instelling zal een actieplan voorstellen uiterlijk 9 maanden na de aanvang van de werkloosheid.

De acties zijn aangepast aan de individuele competenties en ervaring. Het zal regelmatig worden opgevolgd. Na één jaar volgt een globale evaluatie.

De SWT'er kan een aanvraag tot vrijstelling op basis van leeftijd/beroepsverleden indienen.

Deze vrijstelling, wordt niet automatisch gegeven. De vrijstelling kan worden verleend als men 62 jaar is of 42 jaar beroepsverleden bewijst.

Ook is vereist dat bij sector CAO is toetreden tot de betreffende NAR-CAO. Het gaat om de NAR CAO's 153 en 155 voor resp. de periodes 1 juli 2021 - 31 december 2022, voor ontslag uiterlijk op 31 december 2022 en de periode 1 januari 2023 - 30 juni 2023 voor ontslag uiterlijk op 30 juni 2023. Met bovenvermelde CAO's is dit gebeurd voor PC200.

VIII. TIJDSKREDIET

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende het tijdskrediet in 2021-2022

CAO van 18 november 2021 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende het tijdskrediet in 2023

De bestaande afwijkingsmogelijkheid voor niet-uitvoerende bedienden of voor bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende wordt uitgeoefend - nl. het niet automatische recht op tijdskrediet, want noodzaak van akkoord van de werkgever - wordt onverkort verlengd.

1. Tijdskrediet (voltijds/halftijds)

Wat het tijdskrediet met motief betreft wordt de bestaande sectorale regeling ongewijzigd verlengd:

Voor de bedienden met minder dan 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 24 maanden.

Voor bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet omwille van motief opleiding voor een periode van maximum 36 maanden.

Voor bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet voor de motieven zorg voor een kind tot 8 jaar, palliatieve verzorging, verzorging voor zwaar ziek gezins-of familielid op 51 maanden.

De regeling is verlengd tot eind 2023.

2. Tijdskrediet - landingsbanen

In toepassing van het uitzonderingsstelsel van de CAO's 156-157 van de NAR maakt de nieuwe CAO van het PC 200

- een halftijdse landingsbaan opnieuw mogelijk vanaf 55 jaar (was vroeger vanaf 57 jaar);
- een 1/5e landingsbaan verder mogelijk vanaf 55 jaar.

voor zover het gaat om bedienden met een lange loopbaan van 35 jaar en voor bedienden met een zwaar beroep, en dit voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

De bedienden die een 1/5e landingsbaan starten vanaf 60 jaar of later ontvangen een maandelijkse bijkomende uitkering van het Sociaal fonds tot en met juni 2023 (sinds de indexering van januari 2021 € 74,79 per maand).

Ook de bedienden met een lange loopbaan van 35 jaar en bedienden met een zwaar beroep ontvangen deze maandelijkse bijkomende uitkering van het Sociaal fonds tot en met juni 2023 voor zover zij een 1/5e landingsbaan starten vanaf 55 jaar of later.

IX. VERLENGING WERKGEVERSBIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

CAO van 18 november 2021 tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 gesloten in het aanvullend paritair comité voor de bedienden houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten

De bestaande werkgeversbijdrage van 0,23% aan het Sociaal Fonds wordt verlengd tot en met het 4e kwartaal 2023.

X. SOCIALE VREDE

In het sectoraal akkoord 2021-2022 van 18 november 2021 verbinden de ondertekenende vakorganisaties zich ertoe om de sociale vrede in de onderneming en de sector na te leven. Dit betekent dat zij tijdens de duur van deze overeenkomst geen bijkomende eisen stellen op het vlak van de sector of van de ondernemingen. Deze clausule wordt eveneens uitdrukkelijk bevestigd in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 november 2021 betreffende de koopkracht en betreffende de coronapremie.

U ontvangt deze circulaire voor zover dit dienstig kan zijn. De inhoud wordt meegedeeld als advies en doet geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de rechtsmachten.