

Sociale programmatie: ondertekening van de sectorale overeenkomst 2021-22

03.12.2021

De sociale partners van het PC 326 hebben deze donderdag de collectieve overeenkomsten ter uitvoering van het akkoord betreffende de sociale programmatie 2021-2022 ondertekend. Deze overeenkomst geldt voor alle ondernemingen in de gas- en elektriciteitssector.

Hieronder volgen de belangrijkste punten van de overeenkomst, die van toepassing zijn op de gebaremiseerde werknemers van de sector:

Loonmarge

Een recurrente verhoging van 0,4% wordt met terugwerkende kracht tot 01.01.2021 toegekend op de sectorale en ondernemingsbarema's, alsmede op het reële, individuele maandloon van werknemers onder het statuut van "nieuwe arbeidsvoorwaarden" en "oude arbeidsvoorwaarden".

Deze verhoging is alleen van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst op 01.12.2021.

De lonen en overlonen die in 2021 worden betaald, met inbegrip van de vergoedingen die gebaseerd zijn op het loon, moeten daarom zo spoedig mogelijk worden herberekend om met deze verhoging rekening te houden. Bijdragen aan pensioenfondsen/groepsverzekeringen moeten worden herberekend, maar de pensioenkapitalen die in 2021 zijn betaald, hoeven niet te worden herberekend. De aanvullende invaliditeitsvergoedingen die aan werknemers in een invaliditeitsregime worden betaald (Wvl 2e jaar), moeten evenmin worden herberekend.

Coronapremie

Een sectorale coronapremie van € 250 is voorzien voor gebaremiseerde werknemers in actieve dienst op 01.12.2021:

- De bedragen van de coronapremie reeds overeengekomen op ondernemingsniveau voor 01.12.2021 zijn aanrekenbaar op dit bedrag van €250. Deze bepaling is bedoeld om te voorkomen dat een onderneming die in de loop van 2021 al een coronapremie heeft toegekend, een nieuwe premie van 250 euro moet toekennen bovenop de reeds betaalde ondernemingspremie. Opgelet, een onderneming die al een coronapremie van minder dan 250 euro zou hebben toegekend, zal daarentegen wel een bijkomende premie moeten toekennen om minimum € 250 te bereiken;
- Het bedrag van € 250 is een vast bedrag, ongeacht het arbeidsregime van de werknemer. Een werknemer die deeltijds werkt zal dus bijvoorbeeld recht hebben op 250 euro;
- Hetzelfde geldt voor een werknemer die op 01.12.2021 in dienst is, maar niet het hele jaar heeft gewerkt: de premie wordt niet geproratiseerd op basis van de in 2021 in de onderneming geleverde prestaties.

De premie moet de vorm aannemen van consumptiecheques die kunnen worden gebruikt in bepaalde sectoren (horeca, welzijn, cultuur, enz.). De sociale programmatie-cao maakt de betaling van cheques op papier of in elektronische vorm mogelijk.

Een onderneming die dat wenst, kan een supplement op deze sectorale premie betalen ten belope van maximaal € 250 teneinde het maximum van 500 euro toegestaan door de regelgeving niet te

overschrijden. Voor dit supplement kunnen andere toewijzingsprocedures gelden dan die welke in de sector zijn vastgesteld. Opgelet: een dergelijk supplement moet vóór **31.12.2021** formeel worden vastgelegd in een ondernemings-cao of, bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging of voor een personeelscategorie die normaliter niet onder een dergelijke overeenkomst valt, in een individuele overeenkomst.

De coronapremie (sectorale en/of bedrijfspremie) moet volgens de regelgeving vóór 31.12.2021 worden uitgereikt en betaald aan de werknemer. Volgens de laatste informatie waarover wij beschikken, zijn de RSZ en de fiscus echter bezig met het toekennen van een **extra termijn** voor de effectieve betaling aan de werknemer tot 31 maart 2022, dit moet echter nog bevestigd worden.

Ten slotte herinneren we u eraan dat de coronapremie is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen/-belastingen voor de werknemer zolang het maximum van € 500 niet wordt overschreden. Er is voorzien in een werkgeversbijdrage van 16,5%. De werkgever kan het bedrag van de premies en socialezekerheidsbijdragen fiscaal aftrekken.

Sociale maatregelen

Ambulante zorgen

Vanaf de datum van ondertekening van de cao (dus 02.12.2021), wordt het recht op ambulante zorgen verleend bij indiensttreding (met uitzondering van studentencontracten).

Het recht wordt ook toegekend aan werknemers die reeds in dienst zijn, maar deze verzekering nog niet hebben op het moment dat de cao wordt ondertekend.

Tariefvoordeel

In dezelfde geest wordt vanaf 01.01.2022 het recht op het tariefvoordeel (30% korting op de jaarlijkse gas/elektriciteitsrekening) toegekend na 6 maanden anciënniteit in de onderneming, met terugwerkende kracht tot de datum van aanwerving. Het gaat dus om een mechanisme dat vergelijkbaar is met dat voor het recht op de eindejaarspremie in het PC 326: de werknemer geniet van de vermindering vanaf de datum van aanwerving, maar pas wanneer hij 6 maanden anciënniteit in de onderneming heeft bereikt.

Zijn niet betrokken door het retroactief effect : de werknemers aangeworven vóór 01.07.2021.

Schorsing van sectorale voordelen

Vanaf 01.01.2022 wordt het recht op hospitalisatieverzekering, ambulante zorgen, tariefvoordelen en invaliditeit/overlijdensdekking behouden gedurende 12 maanden voor elke voltijdse schorsing in het kader van thematische verloven of tijdskrediet met een zorgmotief die ingaan vanaf die datum.

Voor voltijdse schorsingen in het kader van onbetaald verlof of tijdskrediet met motief opleiding is het behoud van het recht op hospitalisatieverzekering, ambulante zorgen, het tariefvoordeel en de invaliditeit/overlijdensdekking vastgesteld op 3 maanden.

Tijdskrediet en tijdskrediet eindloopbaan

Op 02.12.2021 zijn in het kader van de sociale programmatie nog drie andere cao's ondertekend. Deze zijn gericht op alle werknemers in de sector (gebaremiseerde en kaderleden) en betreffen respectievelijk :

- **tijdskrediet voor de "zorg voor een kind jonger dan 8 jaar"**: de sociale partners hebben besloten om het recht op voltijds tijdskrediet voor dit motief toe te kennen (maximaal 51 maanden tijdens de loopbaan van de werknemer). Met deze verlenging kan het tijdskrediet

vanaf 01.01.2022 dus worden gebruikt voor de maximale duur die is voorzien in cao 103 van de Nationale Arbeidsraad, ongeacht de vorm (4/5de, halftijds of voltijds) of het motief.

- **Tijdskrediet eindeloopbaan** : zoals voor de periode 2019-2020 geven twee sectorale cao's opnieuw het recht op tijdskrediet eindeloopbaan (4/5de of halftijds) vanaf de leeftijd van 55 jaar met uitkeringen van de RVA in bepaalde uitzonderlijke gevallen (zware beroepen, lange loopbanen, herstructureringen). De eerste cao voorziet dit recht tot 31.12.2022. De tweede cao dekt de periode van 01.01.2023 tot 30.06.2023.

Andere punten van de overeenkomst:

- De inspanning van 0,10% van de loonmassa voor aandachtsgroepen wordt verlengd in 2021 en 2022;
- De syndicale premie wordt verhoogd tot 145 euro voor 2021 en 2022 ;
- De dotatie voor het syndicaal vormingsfonds zal voor de jaren 2021 en 2022 met € 25.000 worden verhoogd (het vast bedrag van de dotatie verhoogt voor deze jaren dus van € 375.000 tot € 400.000). Deze bijdrage zal onder de ondernemingen van de sector worden verdeeld volgens de normale verdeelsleutel (DmfA);
- Sociale vrede clausule.