

ANALYSE VAN HET TEWERKSTELLINGS- AKKOORD 2021-2022



Zoals elke twee jaar hebben de sociale partners van uw paritair comité (PC) een **tewerkstellingsakkoord** afgesloten over de **arbeids- en loonvoorwaarden**. Die voorwaarden zijn van toepassing in uw sector voor de periode 2021-2022.

Interprofessioneel akkoord (nationaal)

Uw sectoraal tewerkstellingsakkoord, waarvan u in dit document een analyse vindt, is de invulling van het [interprofessioneel akkoord \(IPA\)](#) dat de sociale partners op nationaal niveau sloten in juni 2021.

Tewerkstellingsakkoord (uw sector)

Met dit document willen wij u een globale analyse geven van het **tewerkstellingsakkoord** in uw PC. Bijvoorbeeld : met welke bedragen moet u rekening houden in de periode 2021-2022?

Uitvoeringscao's (uw sector)

Voor een groot deel van de maatregelen voorzien in het sectoraal tewerkstellingsakkoord, moeten er nog **uitvoerende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)** worden afgesloten door de sociale partners. Deze cao's kunnen aanvullende details of toepassingsmodaliteiten bevatten, die nog niet opgenomen zijn in deze globale analyse.

Van zodra de uitvoeringscao's beschikbaar zijn, kunt u deze terugvinden op [Lex4You > Sectoraal > Paritaire Comités](#) (meldt u aan op Lex4You, kies vervolgens het nummer van uw PC).



Disclaimer

Het betreft hier een algemene analyse. Voor een gedetailleerde en volledige artikelsgewijze tekst verwijzen we u naar de cao.



De bepalingen onder een titel aangeduid met een asterisk () zijn voldoende compleet om te worden toegepast, zonder te wachten op een uitvoeringscao. Securex past deze bepalingen onmiddellijk toe.*


Inhoudstafel

1	GEGEVENS OVER HET SECTORAAL TEWERKSTELLINGSAKKOORD 2021-2022 IN HET PC 336.....	3
2	INDEX.....	3
3	KOOPKRACHT	4
4	BEROEPSCLASSIFICATIE.....	7
5	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	7
6	VERVOERSKOSTEN	13
7	ARBEIDSDUUR	15
8	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	15
9	WERKBAAR WERK.....	17
10	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	18
11	FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID (FBZ)	20
12	DIVERSE	22
13	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE	22

1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2021-2022 in het PC 336

1.1 Geldigheidsduur

Het akkoord is van toepassing **vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022**, behalve andersluidende bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen betreffende het tijdskrediet eindloopbaan en de verschillende SWT-regelingen, die van toepassing zijn tot en met **30 juni 2023**.

 Sommige uitvoeringscao's kunnen een andere geldigheidsduur voorzien.

1.2 Toepassingsgebied

De bepalingen van het akkoord zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers van het **paritair comité (PC) 336.000 voor de vrije beroepen**.

Het betreft hier het officiële paritaire comité 336.

2 Index


Het huidige **indexmechanisme** wordt behouden.

Ter herinnering, de indexering bedraagt steeds 2%. Enkel de datum van indexatie varieert.

Laatste indexering	Percentage
September 2021	2%

In onderstaande tabel vindt u de **indexprognose**. Het gaat om een voorspelling en kan in de loop van de tijd veranderen. Voor de werkelijke indexering moet men steeds de officiële indexcijfers afwachten.

Indexprognose (in december 2021)	
Voor februari 2022	2%

 Verwar een *indexering* van de lonen niet met een *loonsverhoging*, beide kunnen evenwel in een percentage uitgedrukt zijn.

Een **indexering** vloeit voort uit een bestaand mechanisme dat de lonen aanpast aan de levensduurte. De sector beslist op welk moment en op welke manier.

Een **loonsverhoging** vloeit niet voort uit een automatisch mechanisme, maar is het resultaat van onderhandelingen binnen de sector en/of uw onderneming in het kader van sectorakkoorden.

LEES OOK

- [Lex4You > Indexlijst](#)
- [Lex4You > Indexprognoses](#)
- [Lex4You > Paritaire Comités](#) en kies het thema « index » om de indexregels van uw sector te bekijken (*aanmelding op Lex4You vereist*)

3 Koopkracht

3.1 De loonnorm en het interprofessioneel akkoord (IPA)

Voor de jaren 2021 en 2022 is de loonnorm vastgesteld op **0,4%**.

1. Uw **sector** kan deze loonnorm **geheel of gedeeltelijk** gebruiken (tussen 0 en 0,4%).
2. Indien er een **saldo** overblijft of wanneer de sector u de keuzevrijheid geeft, kunt u op uw beurt onderhandelen.

Bepaalde loonelementen zijn in elk geval **uitgesloten** van de loonnorm (zoals de loonbonus, de winstpremies en de consumptiecheques). Deze uitzonderingen kunt u terugvinden op de [site van de FOD WASO](#).

In functie van de keuze van uw sector kan elke bijkomende verhoging, toegekend binnen uw onderneming, leiden tot een **overschrijding** van de loonnorm 2021-2022. Er bestaan **sancties**.

3.2 De invulling van de koopkracht binnen uw sector

Voor de periode 2021-2022 voorziet uw sector het volgende :

- Verhoging van de barema's en de effectieve lonen (zie punt 3.3) of een gelijkwaardig voordeel (zie punt 3.4)
- Een inhaalsysteem voor de werknemers van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering bestaat en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector (zie punt 3.5)
- Coronapremie (zie punt 5.1)

3.3 *Verhoging van de lonen

Voor de periode 2021-2022 voorziet uw sector het volgende :

Vanaf	Loon	Verhoging
1 januari 2022	Sectorale barema's (M)	+ 0,4%
1 januari 2022	Effectieve lonen (E)	+ 0,4% ⚠ Het is mogelijk om deze verhoging op ondernemingsniveau om te zetten in een gelijkwaardig voordeel . Voor de modaliteiten, zie hieronder.

LEES OOK

Over de loonnorm:

- [De loonnorm is eindelijk bekend \(7 mei 2021\)](#)

3.4 Alternatieve invulling in de onderneming

Op ondernemingsniveau kan de verhoging van het loon (zie punt 3.3) worden omgezet in een **gelijkwaardig alternatief voordeel**.

⚠ Bij gebrek aan een akkoord op ondernemingsniveau
De effectieve brutolonen verhoogd met **0,4%** op **1 januari 2022**

Indien uw onderneming wenst te onderhandelen, moet u rekening houden met volgende elementen.

Toepassingsgebied	Alternatieve onderhandeling voor de effectieve lonen (E) De verhoging van de effectieve maandlonen (punt 3.3) is niet van toepassing op de werknemers die, in de periode 2021-2022 en volgens bedrijfseigen modaliteiten, gelijkaardige effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen hebben ontvangen.
Welke gelijkwaardige alternatieve voordelen?	U heeft de vrije keuze . Als voorbeeld, maaltijdcheques, ecocheques, etc.

Modaliteiten van toekenning	<p><u>Toewijzing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> De berekening van de voordelen wordt gedaan op basis van de totale kost en worden aangerekend op de loonsverhoging van 0,4 % per maand (bruto + patronale RSZ-bijdrage). <p><u>Verificatie</u> Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.</p> <p><u>Zijn uitgesloten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> De bonussen toegekend in het kader van cao nr. 90 De verhogingen in toepassing van de op anciënniteit/ervaring gebaseerde automatische jaarlijkse verhogingen die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal.
------------------------------------	---

 **De sectorale minimumbarena's moeten worden gegarandeerd.**

3.5 *Inhaalsysteem

Voor de werknemers van de ondernemingen waar geen regeling van loonindexering bestaat en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector, wordt het volgende toegepast :

1. Een verhoging en
2. Een inhaalsysteem

Vanaf	Loon	Verhoging
1 januari 2022	Effectieve lonen (E)	+ 0,4% (zie punt 3.3)
1 januari 2022	Effectieve lonen (E)	+ 1,163%, met een maximum van 38 euro, <u>mits</u> verrekening van effectieve verhogingen van het loon die in 2021 op ondernemingsvlak zijn toegekend.
1 januari 2023	Effectieve lonen (E)	+ 1,664%, met een maximum van 55 euro, <u>mits</u> verrekening van effectieve verhogingen van het loon die in 2022 op ondernemingsvlak zijn toegekend.



De sectorale minimumbarema's moeten worden gegarandeerd.

***Zijn uitgesloten** van deze afspraak, de verhogingen in toepassing van de op anciënniteit/ervaring gebaseerde automatische jaarlijkse verhogingen die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal.

4 Beroepsclassificatie

4.1.1 Functieclassificatie en sectorale minimumloonschaal

De **werkgroep** zal zijn werkzaamheden met het oog op het opstellen van een sectorale minimumloonschaal op basis van de functieclassificatie.

De effectieve invoering van de sectorale minimumloonschaal zal een onderdeel vormen van de **sectorale onderhandelingen 2023-2024**.



Wat is de impact?

Een wijziging van de classificatie kan een invloed hebben op de lonen en de toepasselijke functies in uw onderneming.

5 Voordelen en aanvullende vergoedingen te betalen door de werkgever

5.1 *Coronapremie

Het IPA heeft aan sectoren de mogelijkheid gegeven om een *coronapremie* toe te kennen, exclusief onder de vorm van **consumptiecheques**. Het bedrag van deze premie mag niet hoger zijn dan **500 euro** per werknemer. Dit bedrag is uitgesloten van de loonnorm.

Uw sector voorziet hetgeen hier volgt.



De coronapremie moet **besteld** worden via een erkende uitgever (Edenred, Monnize of Sodexo).

Indien Securex al bestellingen doet voor uw maaltijd- of ecocheques zullen wij ook deze bestelling automatisch doen voor u. Dat gebeurt aan een tarief van € 36 per bestelling. Indien de sector het vereist, doen we dit enkel nadat u ons alle elementen, nodig voor de berekening, hebt bezorgd (bijvoorbeeld positieve bedrijfsresultaten of niet).

De uiterlijke datum om de premie te bestellen is afhankelijk van de uitgever. De datum waarop de coronapremie **moet zijn uitgereikt** aan uw werknemers is **ten laatste op 31 december 2021**.

Uw werknemers kunnen de coronapremie **besteden** bij handelaars die de consumptiecheques aanvaarden tot **31 december 2022**.

5.1.1 Welk bedrag?

In uw sector is overeengekomen een coronapremie toe te kennen, waarvan het bedrag varieert tussen 125 en 250 euro, naargelang de situatie.

Volgende situaties zijn mogelijk :

1. Een coronapremie van 125 euro (zie punt 5.1.1.1)
2. Een coronapremie van 250 euro (zie punt 5.1.1.2)
3. Geen coronapremie (zie punt 5.1.1.3)
4. Boekhoudkundige begrippen (zie punt 5.1.1.4).

Volgens de situatie van uw onderneming, vindt u hier de toepasselijke bepalingen.

5.1.1.1 Coronapremie van 125 euro

Toepassingsgebied	De ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen : 1. Zij hebben een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald in 2019 <u>en</u> 2020 (kalenderjaar) en 2. Hun omzet (code 70), of brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is ten minste met 5% gestegen in 2020 ten opzichte van 2019 (kalenderjaar).
Verplicht toe te kennen bedrag in uw sector	125 euro
Vrij toe te kennen bedrag in uw onderneming (geheel of gedeeltelijk)	Het bedrag van de premie is lager dan 500 euro per werknemer zoals voorzien in het IPA. Op ondernemingsvlak kunt u dus nog vrijwillig een saldo toekennen van 375 euro (geheel of gedeeltelijk).

 **Ken niet meer toe dan het saldo**

Wij raden u sterk aan om **niet meer toe te kennen dan het saldo** binnen uw onderneming. U zult dan het maximumbedrag van 500 euro per werknemer overschrijden, waardoor zowel de coronapremie als de aanvulling volledig als loon wordt behandeld. Het totale bedrag zal in dat geval onderworpen zijn aan **bedrijfsvoorheffing** en de normale **RSZ-bijdragen**.

5.1.1.2 *Coronapremie van 250 euro*

Toepassingsgebied	De ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen : <ol style="list-style-type: none">1. Zij hebben een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald in 2019 <u>en</u> 2020 (kalenderjaar) en2. Hun omzet (code 70), of brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is ten minste met 10% gestegen in 2020 ten opzichte van 2019 (kalenderjaar).
Verplicht toe te kennen bedrag in uw sector	250 euro
Vrij toe te kennen bedrag in uw onderneming (geheel of gedeeltelijk)	Het bedrag van de premie is lager dan 500 euro per werknemer zoals voorzien in het IPA. Op ondernemingsvlak kunt u dus nog vrijwillig een saldo toekennen van 250 euro (geheel of gedeeltelijk).

 **Ken niet meer toe dan het saldo**

Wij raden u sterk aan om **niet meer toe te kennen dan het saldo** binnen uw onderneming. U zult dan het maximumbedrag van 500 euro per werknemer overschrijden, waardoor zowel de coronapremie als de aanvulling volledig als loon wordt behandeld. Het totale bedrag zal in dat geval onderworpen zijn aan **bedrijfsvoorheffing** en de normale **RSZ-bijdragen**.

5.1.1.3 Geen coronapremie

Buiten de situaties zoals in punt 5.1.1.1 en 5.1.1.2, voorziet uw sector niet in de toekenning van een coronapremie.

Toepassingsgebied	Alle ondernemingen die niet voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen onder punt 5.1.1.1 en 5.1.1.2.
Verplicht toe te kennen bedrag in uw sector	Buiten de situaties onder punt 5.1.1.1 en 5.1.1.2, moet er geen coronapremie worden toegekend.
Vrijwillig toe te kennen bedrag (geheel of gedeeltelijk) in uw onderneming	Op ondernemingsvlak kunt u dus nog vrijwillig het maximumbedrag van 500 euro toekennen (geheel of gedeeltelijk).

Ken niet meer toe dan 500 euro per werknemer

Wij raden u sterk aan om **niet meer dan 500 euro per werknemer toe te kennen**. U zult dan het maximumbedrag van 500 euro per werknemer overschrijden, waardoor zowel de coronapremie als de aanvulling volledig als loon wordt behandeld. Het totale bedrag zal in dat geval onderworpen zijn aan **bedrijfsvoorheffing** en de normale **RSZ-bijdragen**.

LEES OOK

- [Coronapremie: wacht niet langer, want de RSZ waakt \(20 oktober 2021\)](#)

5.1.1.4 Boekhoudkundige begrippen


Bedrijfswinst (-verlies)	<ul style="list-style-type: none">• Code 9901 van de jaarrekening
Bruto-marge	<ul style="list-style-type: none">• In het verkort schema: code 9900• In het volledig schema<ul style="list-style-type: none">- Resultaat van bedrijfsopbrengsten- minus handelsgoederen, grond- en hulpstoffen- minus diensten en diverse goederen <p>= totaal van « codes 70 t/m 76A »</p> <ul style="list-style-type: none">- minus « code 60 » en- minus « code 61 ».

5.1.2 Voorwaarden van toekenning

<p>Voorwaarden van toekenning</p>	<p>De werknemers moeten :</p> <ul style="list-style-type: none"> • In dienst zijn op 30 november 2021 <u>en</u> • Effectieve of gelijkgestelde prestaties hebben verricht in de onderneming, gedurende de referteperiode.
<p>Referteperiode</p>	<p>Van 1 december 2020 tot en met 30 november 2021.</p>
<p>Modaliteiten van toekenning</p>	<p>Voor deeltijdse werknemers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De premie wordt pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30 november 2021.
	<p><u>Vermindering</u> Een coronapremie, toegekend op niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.</p>
<p>Gelijkstellingen</p>	<p>Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De periodes van inactiviteit in het kader van : <ul style="list-style-type: none"> - de jaarlijkse vakantie, - de wettelijke feestdagen, - het klein verlet, - het vaderschapsverlof, - het betaald educatief verlof, - het syndicaal verlof - beroepsziekte - arbeidsongeval - bevallingsrust, en - 60 dagen ziekte of ongeval. • De periodes van tijdelijke werkloosheid corona worden eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.
<p>Formaliteiten</p>	<p>U dient een schriftelijke communicatie te richten aan de syndicale delegatie of bij gebrek, aan de werknemers, omtrent de toekenning van de premie.</p>

5.2 Maaltijdcheques

In uw sector kan de loonsverhoging (zie punt 3.4) worden **omgezet in maaltijdcheques** of een verhoging van de bestaande maaltijdcheques.


 De waarde van de maaltijdcheque mag het bedrag van **8 euro niet overschrijden**.

LEES OOK

- [Lex4You > Sociaal > Dossiers > Loon > Maaltijdcheques](#)
(aanmelding op Lex4You vereist)

5.3 Ecocheques


In uw sector kan de loonsverhoging (zie punt 3.4) worden **omgezet in ecocheques** of een verhoging van de bestaande ecocheques.

 Het totale bedrag van de ecocheques mag per werknemer het bedrag van **250 euro niet overschrijden**.

LEES OOK

- [Lex4You > Sociaal > Dossiers > Loon > Ecocheques](#)

5.4 Aanvullend pensioen

 Voor **1 januari 2030** ten laatste moet de **verschillende behandeling** tussen arbeiders en bedienden inzake de aanvullende pensioenen (tweede pensioenpijler) verdwenen zijn. Naar aanleiding van het IPA werd deze harmonisatie uitgesteld naar 2030 in plaats van 2025.

0,1% van de toekomstige loonnormen zal worden gereserveerd voor deze harmonisatie.

LEES OOK

- [IPA 2021-2022 : De sociale partners bereiken een ontwerpakkoord \(10 juni 2021\)](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(cao\) nr. 158 van donderdag 15 juli 2021](#)
- [Aanbeveling nr. 29 van de Nationale Arbeidsraad \(NAR\) van 15 juli 2021](#)

6 Vervoerskosten

6.1 Principe

Op **nationaal** niveau voorziet de cao nr. 19/9 een **verplichte tussenkomst** van de werkgever in de vervoerskosten van zijn werknemers, indien het **openbaar vervoer** wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer.

Op **sectoraal** niveau kan uw paritair comité u verplichten om een tussenkomst te betalen voor privé-vervoer, een fietsvergoeding...



Een terugbetaling van de kosten voor het *woon-werkverkeer* is niet te cumuleren met een **telewerkvergoeding**.



De derdebetalersregeling (NMBS)

De derdebetalersregeling werd verlengd. In dit systeem :

- Sluit **u als werkgever** met de NMBS een overeenkomst af, op grond waarvan u **80%** van de bijdrage in de kosten voor het *woon-werkverkeer* rechtstreeks aan de NMBS betaalt
- **De NMBS** recupereert de resterende **20%** bij de Staat
- Aan **de werknemer** wordt dus **100%** van de verplaatsingskosten voor het *woon-werkverkeer* vergoed zonder dat hij een bedrag moet voorschieten

6.2 Openbaar vervoer (NMBS)

Behoud van de bestaande regeling.

6.3 Andere openbare vervoersmiddelen (bus, waterbus, tram, metro)

Behoud van de bestaande regeling.

6.4 Privé vervoer

Uw sector voorziet **geen verplichte tussenkomst in** de kosten voor privé vervoer.

6.5 *Verplaatsingen met de fiets

Maximumbedrag van € 0,24 /km op ondernemingsniveau

De fietsvergoeding is een **kilometervergoeding** die overeenkomt met (het gedeelte van) de afstand die werknemers met hun fiets afleggen tussen hun woon- en werkplaats.

Die fietsvergoeding dient om de **kosten van de fietser** te dekken, maar wordt ook aangeraden door de sociale partners om meer **werknemers aan te zetten** tot het gebruiken van de fiets.

De kilometervergoeding is **vrijgesteld van belasting tot 0,24 euro per kilometer** (aanslagjaar 2021, inkomsten 2020). Als u een hogere kilometervergoeding toekent, is het surplus belastbaar als beroepsinkomsten.

Vanaf 1 juli 2022 voorziet uw sector het volgende :

Toepassingsgebied	Voor de regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer
Bedrag	De bestaande werkgeverstussenkomst verhoogt naar 0,20 euro per effectief afgelegde kilometer (in plaats van 0,10 euro) tussen de woonplaats en de werkplaats.
Limiet	Maximum van 8 euro (= maximum 40 kilometer heen en terug) per werkdag
Modaliteiten	<ul style="list-style-type: none">- de modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak- de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerk traject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer

LEES OOK

- [Lex4You > Sociaal > Dossiers > Loon > Terugbetaling van vervoerskosten > Fiscale aspecten > Bijzondere gevallen > Fiets](#) (het begrip fiets is uitgebreid naar onder andere *speed pedelecs*)
- [#ikfietsnaarhetwerkweek : heeft u al een fietsbeleid in uw onderneming? \(14 juni 2021\)](#)
- [De fiets in 2021 – Alles loopt nog op wieltjes! \(22 januari 2021\)](#)

7 Arbeidsduur

7.1 Vrijwillige 'relance' overuren (artikel 25 *bis* van de Arbeidswet)

Bruto = Netto

De maatregel van de vrijwillige netto-overuren, zoals van toepassing voor de essentiële sectoren, is **verlengd tot en met 31 december 2022** en **toegekend aan alle sectoren**.

Het gaat om **120 overuren** zonder overloon (aan 50% of 100%), vrijgesteld van sociale bijdragen, van bedrijfsvoorheffing en van belasting (bruto = netto).

De werknemer moet **schriftelijk akkoord** gaan met deze specifieke regeling en dit voor elke periode van 6 maanden.

Op onze [e-shop](#) vindt u een document om het akkoord van uw werknemer te formaliseren.

In 2021 en 2022 wordt het volgende regime voorzien (in alle sectoren):

	Quota in 2021	Quotum in 2022
Essentiële sectoren	Saldo van het quotum van 120 netto-overuren	Nieuw quotum van 120 'relance' overuren
Niet-essentiële sectoren	Quotum van 120 'relance' overuren	

LEES OOK

- [Relance-overuren onmiddellijk van toepassing in afwachting van de wet \(5 augustus 2021\)](#)

8 Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

8.1 Tijdskrediet

8.1.1 Tijdskrediet met motief (cao nr. 103)

Voor de periode vanaf **1 januari 2021 tot en met 31 december 2023** gaat uw sector een cao afsluiten die de mogelijkheid opent om voltijds of deeltijds tijdskrediet met motief op te nemen.

Motief	Anciënniteit in de onderneming	Voor maximum
Vorming	Minstens 3 jaar	24 maanden
	Minstens 8 jaar	36 maanden
Zorg	Minstens 3 jaar	24 maanden
	Minstens 8 jaar	51 maanden

Momenteel heeft uw sector een cao afgesloten op 12/03/2020 (nr. 158.184), die de periode dekt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.

8.1.2 Tijdskrediet eindeloopbaan – Zonder uitkeringen (cao nr. 103)

Uw sector voorziet **niet in de mogelijkheid** om een eindeloopbaantijdskrediet voor **1/5de** op te nemen vanaf **50 jaar**, mits **28 jaar** loopbaan.

8.1.3 Tijdskrediet eindeloopbaan – Recht op uitkeringen (NAR cao nr. 156 en 157, oude cao 137)

Voor de periode van **1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023** en in het kader van een **zwaar beroep of nachtarbeid**, een **lange loopbaan (35 jaar)**, of een **onderneming in moeilijkheden**, zal uw sector een cao afsluiten/, om het recht op uitkering te behouden:

Vanaf	Het kader van de eindeloopbaan
55 jaar	Vermindering met 1/5de
55 jaar (in plaats van 57 jaar)	Halftijds

8.1.4 Andere sectorale afwijkingen

Voor de periode van 01/01/2021 tot en met 31/12/2023:

Toepassingsgebied	Verlenging van de bestaande clause: voor <ul style="list-style-type: none">- niet uitvoerende bedienden en- voor bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende in het bedrijf wordt uitgeoefend, vereist de uitoefening van het tijdskrediet de goedkeuring van de werkgever.
Aanmoedigingspremies	Uw sector zal intekenen op het stelsel van de aanmoedigingspremies van de Vlaams Gemeenschap

LEES OOK

- [Lex4You > Sociaal > Dossiers > Tijdskrediet](#)
- [Tijdskrediet eindloopbaan : recht op uitkeringen vanaf 55 jaar \(26 juli 2021\)](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 157 van 15 juli 2021](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 156 van 15 juli 2021](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 103 du 27 juni 2012](#)

9 Werkbaar werk

9.1 Opleidingen

Opleidingsplicht

De ondernemingen uit de privésector moeten een opleidingsinspanning leveren en op termijn gemiddeld **5 dagen** per jaar per voltijds equivalent aanbieden.

Groeipad

De opleidingsverplichting begint niet onmiddellijk. Elk van de sectoren moet de verbintenis aangaan en een groeipad uitstippelen om de 5-daagse doelstelling **geleidelijk** te bereiken.

Voor meer informatie, neem een kijkje op de website van het [Opleidingsfonds](#).

Voor de periode 2021-2022 voorziet uw sector het volgende.

9.1.1 Collectief recht


Aantal werknemers	Aantal dagen opleiding
Ondernemingen met 20 en meer werknemers	Gemiddeld 6 dagen (in plaats van 5) opleiding per voltijds equivalent
Ondernemingen met 10 en minder dan 20 werknemers	Gemiddeld 3 dagen (in plaats van 2,5) opleiding per voltijds equivalent

LEES OOK


- [Lex4You > Sociaal > Info+ > Opleidingsinspanningen – Verplichtingen van de werkgever](#)
- [Een toekomstgericht opleidingsbeleid \(28 november 2019\)](#)
- [Meet uw opleidingsinspanningen met de sociale balans \(1 maart 2021\)](#)
- [Advies nr. 2.225 van de NAR van 19 juni 2021](#)

10 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

10.1 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) – Algemeen

 Op 15 juli 2021 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) nieuwe cao's afgesloten om de tijdelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) toegankelijk te houden gedurende de periode van 1 juli 2021 tot **30 juni 2023**.

U vindt hieronder de verschillende mogelijkheden.

 Meestal is nog een **sector-cao** vereist om van deze mogelijkheden gebruik te kunnen maken. De sectoren kunnen ook **bijkomende voorwaarden** opleggen.

LEES OOK

- [SWT \(het vroegere brugpensioen\) – Sociale partners verlengen de tijdelijke stelsels en leggen ook de leeftijdsvoorwaarden vast \(26 juli 2021\)](#)
- [Ebook : Een stappenplan van A tot Z voor een herstructurering](#)

10.2 Het SWT « algemeen » (cao nr. 17)

Minimale loopbaan die vereist is

Voor mannen

- 40 jaar

Voor vrouwen

- 37 jaar (2021)
- 38 jaar (2022)
- 39 jaar (2023)

Het algemene stelsel biedt de mogelijkheid tot het **SWT op 62 jaar**.

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 17 van 19 december 1974](#)

10.3 Nieuwe SWT « zwaar beroep en nachtarbeid » (cao nr. 151)

Uw sector heeft geen cao afgesloten betreffende het SWT zwaar beroep, mits **33 jaar loopbaan**.

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 151 van 15 juli 2021](#)
(Oude cao nr. 141 en 142 van de NAR)

10.4 Oude SWT « zwaar beroep » (cao nr. 143)

Uw sector heeft geen cao afgesloten betreffende het SWT zwaar beroep, mits **35 jaar loopbaan**.

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 143 van 23 april 2019](#)
(Oude cao nr. 143 van de NAR)

10.5 SWT « zeer lange loopbaan » (cao nr. 152)

Hoewel het SWT « zeer lange loopbaan » geen sectorale cao vereist, zal uw sector een cao afsluiten, mits **40 jaar loopbaan** en mits **10 jaar anciënniteit in de onderneming**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023	Vanaf 60 jaar

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 152 van 15 juli 2021](#)
(Oude cao nr. 133 van NAR)

10.6 SWT « medische redenen » (cao nr. 150)

Er bestaat een SWT « medische redenen », mits **35 jaar** loopbaan. Dit stelsel vereist geen sectorale cao en is dus automatisch van toepassing in uw sector.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Vanaf 1 januari 2021 tot 30 juni 2023	Vanaf 58 jaar

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 150 van 15 juli 2021](#)
(Oude CAO nr. 133 van de NAR)

10.7 Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid bij SWT

Voor de periode **1 juli 2021** tot **31 december 2024** voorziet uw sector een cao, die de werknemer toelaat om, op zijn aanvraag, een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt te bekomen, op voorwaarde:

- Dat de werknemer minstens **62 jaar** is,
- Of **42 jaar loopbaan** heeft bereikt.

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 153 van 15 juli 2021](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst \(CAO\) nr. 155 van 15 juli 2021](#)

11 Fonds van Bestaanszekerheid (FBZ)

 Het Fonds van Bestaanszekerheid (FBZ) kent heel wat **vergoedingen toe aan werknemers**. Deze worden **gefinancierd** via de werkgeversbijdragen.


Er kunnen ook interessante **voordelen** aan u als werkgever worden toegekend.

Voor meer informatie, neem een kijkje op de [website van uw FBZ](#).

LEES OOK

- [FOD Waso – Lijst van de Fondsen voor Bestaanszekerheid](#)

11.1 Aanvullende vergoedingen toegekend door uw FBZ

 Voor de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever, zie hoger.

Om de tussenkomsten voor uw werknemers te kennen, dient u zich te richten tot het Fonds voor Bestaanszekerheid.


11.2 Tussenkomst van het FBZ ten voordele van de werkgever

Om de tussenkomsten in uw voordeel te kennen, dient u zich te richten tot het Fonds voor Bestaanszekerheid.

11.3 Werkgeversbijdrage ter financiering van het FBZ

Periode	Verlenging tot en met 31 december 2023
Bedrag	De bestaande bepalingen worden verlengd 0,12% (inclusief de risicogroepen)

11.4 Bijdrage voor risicogroepen

 Als werkgever bent u verplicht een bijdrage te betalen ten behoeve van risicogroepen. Deze bijdrage maakt deel uit van de patronale RSZ en met deze middelen worden **initiatieven genomen voor risicogroepen**.

Periode	Verlenging tot en met 31 december 2023
Bedrag	De bijdrage voor risicogroepen zit inbegrepen in de werkgeversbijdrage van 0,12% (zie punt 11.3)

LEES OOK

- [FOD Waso - Risicogroepen](#)

12 Diverse

12.1 Werkgroepen

12.1.1 Functieclassificatie en sectorale minimumloonschaal

De **werkgroep** zal zijn werkzaamheden met het oog op het opstellen van een sectorale minimumloonschaal op basis van de functieclassificatie.

De effectieve invoering van de sectorale minimumloonschaal zal een onderdeel vormen van de **sectorale onderhandelingen 2023-2024**.

13 Respect voor de sociale vrede

In het kader van het IPA

De sociale partners beschouwen het IPA als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven.

De in het IPA gemaakte afspraken vormen de basis voor sector- en bedrijfsoverleg waarbij algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten kracht van wet hebben en dus op lagere overlegniveaus bindend zijn.

Wat is de impact?

Deze clausule maakt integraal deel uit van het IPA. Dit engagement betekent dat wanneer de vakbonden **bijkomende eisen** zouden stellen over de inhoud van dit akkoord, u steeds kan verwijzen naar deze afspraken omtrent de sociale vrede.

In uw sector is voorzien dat de organisaties zich ertoe verbinden de sociale vrede te bewaren en dat er **geen bijkomende eisen zullen worden gesteld** op het niveau van het paritair comité en op het vlak van de onderneming, voor de duur van dit akkoord.

De sociale partners van PC 336 bevestigen dat het niet de bedoeling is van de partijen om bestaande afspraken of gebruiken in de ondernemingen te wijzigen of ongedaan te maken.

Indien daar, door het sluiten van dit sectoraal akkoord 2021-2022, in de ondernemingen conflicten over zouden ontstaan, dan kunnen deze aangekaart worden op het niveau van het paritair comité.

Meer info? Contacteer ons!

 myHR@securex.be
 www.securex.be

