



PC 109 en PC 215 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders en de bedienden voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109 en PC 215) voor de periode 2023 – 2024. 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 hebben behaald. Deze eenmalige koopkrachtpremie moet worden toegekend onder de vorm van consumptiecheques.

De koopkrachtpremie bedraagt € 200 bij hoge winst en € 300 bij uitzonderlijk hoge winst.

Er is sprake van 'hoge winst' wanneer het resultaat van de vermenigvuldiging '200 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' maximum 30% van de code 9903 bedraagt.

Er is sprake van 'uitzonderlijk hoge winst' wanneer het resultaat van de vermenigvuldiging '300 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' maximum 15% van de code 9903 bedraagt.

Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, dan geldt het boekjaar dat afsluit in 2022 als uitgangspunt.

Bedrijven die in boekjaar 2022 een overgedragen verlies hebben genoteerd, worden uitgesloten van deze verplichting.

De werkgever die in 2023 reeds een koopkrachtpremie heeft toegekend, als voorafname op het sectoraal akkoord, mag deze verrekenen met de sectorale koopkrachtpremie.

De koopkrachtpremie moet toegekend worden in de maand december 2023, waarbij de referentieperiode loopt vanaf 01/11/2022 t.e.m. 31/10/2023. Werknemers hebben onder de volgende voorwaarden recht op een koopkrachtpremie:

- Minstens 20 dagen effectieve tewerkstelling tijdens de referentieperiode.
- Pro rata de geleverde prestaties binnen de referentieperiode en pro rata de tewerkstellingsbreuk.
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties, met uitzondering van arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon, voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof.



Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde koopkrachtpremie volgens dezelfde modaliteiten.

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

2) Maaltijdcheques

Vanaf 01/01/2024 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques verhoogd met 0,70 EUR per cheque. Hierdoor krijgen maaltijdcheques een minimale nominale waarde van 5 EUR per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 3,91 EUR bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 EUR.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque het fiscaal maximum van 8 EUR niet bereikt, is de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR niet meer verschuldigd en wordt ze geïntegreerd in de maaltijdcheque van 5 EUR.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque wel het fiscaal maximum van 8 EUR bereikt, moet de werkgever voorzien in een gelijkwaardig voordeel van 0,70 EUR. In deze ondernemingen kan de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR wel behouden blijven.

3) Mobiliteit

3.1) Fietsvergoeding

Vanaf 01/01/2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot € 0,27 / km, met een maximum van 40 km per dag (heen en terug).

De modaliteiten rond de cumulatie met andere vervoersonkosten moeten op ondernemingsniveau worden bepaald.

3.2) Terugbetaling private vervoerskosten

Voor de arbeiders wordt vanaf 01/01/2024 de drempel voor de terugbetaling van de private vervoerskosten door de werkgever verlaagd van 10 km naar 5 km.

Voor de bedienden wordt vanaf 01/01/2024 het loonplafond voor de terugbetaling van de private vervoerskosten verhoogd tot 40.000 EUR.



3.3) Forfaitaire mobiliteitsvergoeding

De forfaitaire mobiliteitsvergoeding van 0,2479 EUR is niet meer verschuldigd en wordt vanaf 01/01/2024 geïntegreerd in de maaltijdcheque van 5 EUR in de ondernemingen waar het fiscaal maximum van 8 EUR niet bereikt is. In de ondernemingen waar het fiscaal maximum van 8 EUR bereikt is, kan de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR behouden blijven.

4) Sociaal Fonds

4.1) Tijdelijke werkloosheid

Voor de arbeiders wordt vanaf 01/01/2024 het sectoraal supplement bij economische werkloosheid met 1 EUR verhoogd, namelijk:

- 6 EUR voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid.
- 5 EUR voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid.

De werkgever betaalt dit supplement en kan dit nadien terugvorderen bij het Sociaal Fonds.

In het kader van de begrotingscontrole heeft de regeling beslist om het percentage van tijdelijke werkloosheid te verlagen van 65% naar 60%. Ter compensatie van dit inkomensverlies moet de werkgever verplicht een compensatie betalen. De sociale partners engageren zich om de verlaging te verhalen op het Fonds vanaf het moment van inwerkingtreding van deze maatregel.

4.2) Anciënniteitsverlof

Vanaf 01/01/2024 heeft de werknemer recht op een bijkomend anciënniteitsdag vanaf 10 jaar sectoranciënniteit. Wanneer deze anciënniteitsdag reeds bestaat op ondernemingsniveau, dan zal er worden gezocht naar een alternatieve invulling. Deze alternatieve invulling hoeft niet noodzakelijk een bijkomende anciënniteitsdag te zijn.

Deze bijkomende anciënniteitsdag wordt betaald door de werkgever, maar de werkgever kan de kost van deze bijkomende dag recupereren van het Sociaal Fonds.

Voor de dag anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar wordt het begrip 'ondernemingsanciënniteit' vervangen door het begrip 'sectoranciënniteit'.

Deze anciënniteitsdag vanaf 20 jaar sectoranciënniteit wordt betaald door de werkgever, maar de werkgever kan de kost van deze dag recupereren op het Sociaal Fonds.



4.3) Supplement ter ondersteuning van ouders met jonge kinderen

Vanaf 01/01/2024 t.e.m. 31/12/2024 hebben werknemers met kinderen recht op een sectorale opleg ter ondersteuning van hun taken als ouder tot het jaar waarin de kinderen 12 jaar worden.

Deze opleg bedraagt 3 EUR per dag met een maximum van 300 EUR per jaar en geldt voor de motieven van moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang en vakantiecampen.

4.4) Aanvullende vergoeding dubbel vakantiegeld.

Voor de arbeidsters wordt vanaf 01/01/2024 de periode van moederschapsrust gelijkgesteld voor de berekening van de aanvullende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld.

Het Sociaal Fonds betaalt de gelijkstelling van de moederschapsrust terug aan de werkgever.

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