

PC 120 en 214 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders en de bedienden in de textielnijverheid (PC 120 en PC 214) 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.

Om te bepalen of er sprake is van winst of uitzonderlijk hoge winst, moet er gekeken worden naar de ROA. Onder ROA wordt verstaan: de Return on Assets, zijnde de operationele bedrijfswinst (code 9901 van de jaarrekening), gedeeld door het balanstotaal (code 10/49 of 20/58).

1.1) Bedragen

Ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijke hoge winst hebben behaald, moeten volgende bedragen toekennen, afhankelijk van de ROA, namelijk:

- € 100 in de ondernemingen met een ROA in 2022 van minstens 5%.
- € 300 in de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 5% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017 – 2021 (5 boekjaren).
- € 500 in de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 30% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017 – 2021 (5 boekjaren).

De totale kost van de koopkrachtpremies voor alle werknemers samen mag niet meer dan 25% van de winst (code 9901) bedragen. Indien nodig, dan moeten de premies pro rata worden herberekend i.f.v. de beschikbare enveloppe.

1.2) Berekeningsmodaliteiten

- Het vervullen van de voorwaarde voor hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt beoordeeld op het niveau van juridisch entiteit.
- In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies (code 9901) in een bepaald jaar gelijkgesteld aan nul en wordt dit als jaar meegeteld in de noemer.
- Bedrijven met een overgedragen verlies in 2022 worden uitgesloten van de verplichting om een koopkrachtpremie toe te kennen.



- Het resultaat moet op autonome wijze behaald zijn en niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.
- Indien het boekjaar afsluit op 31/03, dan wordt rekening gehouden met het boekjaar van 01/04/2022 t.e.m. 31/03/2023. Indien het boekjaar afsluit op 30/09, dan wordt rekening gehouden met het boekjaar van 01/10/2021 t.e.m. 30/09/2022. Indien het boekjaar start op 01/07, dan wordt rekening gehouden met het boekjaar van 01/07/2021 t.e.m. 30/06/2022.
- Een koopkrachtpremie die reeds werd toegekend op ondernemingsniveau, moet in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie. Dit geldt ook voor winstpremies die werden toegekend in boekjaar 2022.

1.3) Toekenningsmodaliteiten

De koopkrachtpremie moet uiterlijk tegen 31/12/2023 worden toegekend aan de werknemers die in dienst zijn op 31/10/2023, met minimum 1 maand anciënniteit.

De premies worden berekend pro rata de effectieve tewerkstelling in de referentieperiode vanaf 01/11/2022 t.e.m. 31/10/2023. Met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld: schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met uitzondering van voltijds tijdskrediet of voltijds themaverlof en arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon.

De premies worden ook pro rata berekend voor deeltijdse werknemers en nieuwe indiensttredingen.

Werknemers die werden ontslagen om dringende redenen hebben geen recht op de koopkrachtpremie

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

2) Mobiliteit

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

Vanaf 01/02/2024 wordt de werkgeverstussenkomst in het woon-werk verkeer voor privévervoer verhoogd tot 57% van de prijs van de treinkaart.



3) Anciënniteitsverlof

Momenteel hebben werknemers met minstens 25 jaar ononderbroken anciënniteit binnen dezelfde onderneming jaarlijks recht op een tweede dag anciënniteitsverlof. Vanaf 01/01/2024 wordt deze anciënniteitsvoorwaarde verlaagd naar 20 jaar anciënniteit.

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