

PC 126 : Sectoraal akkoord 2023 – 2024

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders en de bedienden voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126) 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 arbeiders en de bedienden van de ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben. Deze koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques.

Om te kunnen bepalen of er sprake is van hoge winst of uitzonderlijk hoge winst moet de verhouding winst in 2022 (code 9901 op de jaarrekening) ten opzichte van het balanstotaal vergeleken worden met het gemiddelde van diezelfde breuk in de 5 voorafgaande jaren (2017 – 2021). Hierbij wordt met 2022 het laatste boekjaar bedoeld waarvan de rekeningen neergelegd zijn voor 31/10/2023. Bovendien mogen boekjaren met verlies niet worden meegeteld én moeten er in de jaren 2019, 2020 en 2021 minstens 2 jaren met winst zijn geweest.

Het bepalen van de voorwaarden moet gebeuren op het niveau van de juridische entiteit.

Het al dan niet vervullen van de voorwaarden dient het gevolg te zijn van de normale bedrijfsvoering. Bij discussie kan de meest gereede partij dit voorleggen aan het paritair comité.

Het bedrag van de premie is afhankelijk van de winststijging in 2022 t.o.v. de 5 voorafgaande jaren, namelijk:

- Winststijging met minstens 15%: een premie van 125 euro (hoge winst)
- Winststijging met minstens 25%: een premie van 250 euro (hoge winst)
- Winststijging met minstens 50%: een premie van 375 euro (uitzonderlijk hoge winst)

De totale kost van de koopkrachtpremie (bruto + sociale lasten) en van een eventuele winstpremie moet worden beperkt tot 25% van de operationele winst (code 9901) van het jaar 2022. Indien nodig, dan wordt het bedrag van de koopkrachtpremie geproratiseerd.



De koopkrachtpremie wordt toegekend in de loop van de maand december 2023 en dit aan de werknemers die in dienst zijn op 01/11/2023 én die een anciënniteit van minstens 6 maanden hebben. De premie wordt toegekend pro rata de effectieve prestaties in de referteperiode van 01/11/2022 t.e.m. 31/10/2023. Hierbij worden volgende afwezigheden gelijkgesteld: jaarlijkse vakantie, moederschapsrust, de eerste maand arbeidsongeschiktheid en tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. Daarnaast wordt de premie ook pro rata berekend voor deeltijdse werknemers.

Koopkrachtpremies die reeds op ondernemingsniveau werden toegekend mogen in mindering worden gebracht van deze sectorale koopkrachtpremie.

Opgelet: indien er binnen jouw juridische entiteit ook nog andere paritaire comité's voor arbeiders actief zijn, dan moet voor de arbeiders in PC 126 de sectorale regeling worden toegepast die voor hen het meest gunstige is. Dit kan dus betekenen dat je voor jouw arbeiders onder PC 126 toch de regels uit een ander paritair comité moet toepassen! Deze afwijkende regel geldt enkel voor de arbeiders onder PC 126 en dus niet voor de bedienden onder PC 126.

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

2) Mobiliteit

Vanaf 01/10/2023 wordt het bedrag van de fietsvergoeding voor de arbeiders en bedienden opgetrokken tot € 0,27, met behoud van de bestaande modaliteiten.

3) Fonds voor bestaanszekerheid

De bedragen van de voordelen die het FBZ toekent aan de arbeiders worden geïndexeerd met 16,09%. Het gaat hierbij dan o.a. over de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid en bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

4) Sectoraal aanvullend pensioen voor bedienden

De sociale partners engageren zich om tegen 01/01/2027 de nodige voorbereidende stappen te zetten voor het invoeren van een sectoraal aanvullend pensioen voor bedienden.

5) Opleiding en vorming

Het individueel opleidingsrecht zal maximaal worden ingevuld met opleidingen die door of in samenwerking met Woodwize worden georganiseerd.

Voor de ondernemingen met minstens 10 werknemers wordt voorzien in het volgend groeipad voor wat het individueel opleidingsrecht betreft:

	Tussen 10 en minder dan 20 werknemers	Vanaf 20 werknemers
2023	1	2
2024	1	3
2025	1	3
2026	2	3
2027	2	4
2028	2	4
2029	2	4
2030	2	5

6) SWT en landingsbanen

De sectorale SWT-stelsels en de sectorale cao's tijdskrediet landingsbanen worden verlengd t.e.m. 30/06/2025.

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