

SECTORAKKOORD KLEDING EN CONFECTIE 2023-2024 (PC 109-215)

3 OKTOBER 2023

1. Werkzekerheid

- De sociale partners verbinden zich ertoe om tijdens de komende cao-periode een sociale dialoog op te starten over de groene en digitale transitie
- Bijzondere aandacht voor jongere en oudere werknemers

2. Koopkracht

- Sectorale toekenning van een koopkrachtpremie onder de volgende voorwaarden en modaliteiten:
 - 200 euro bij 'hoge winst'
 - Hoge winst = het resultaat van de vermenigvuldiging '200 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' mag maximum 30 % van code 9903 bedragen
 - 300 euro bij 'uitzonderlijk hoge winst'
 - Uitzonderlijk hoge winst = het resultaat van de vermenigvuldiging '300 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' mag maximum 15 % van code 9903 bedragen
 - Bedrijven die in het boekjaar 2022 een overgedragen verlies hebben genoteerd worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie
 - De werkgever die in 2023 reeds een koopkrachtpremie heeft toegekend, als voorafname op het sectoraal akkoord, mag deze verrekenen met de sectorale koopkrachtpremie
 - Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde koopkrachtpremie volgens dezelfde modaliteiten
 - De werknemer heeft recht op een koopkrachtpremie:
 - 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 van de eerste dag gewaarborgd loon, voltijds tijdskrediet, en voltijds thematisch verlof
 - Minstens 20 dagen effectieve tewerkstelling tijdens de referentieperiode
 - De referentieperiode voor de toekenning van de koopkrachtpremie loopt van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023
 - De koopkrachtpremie wordt door de werkgever toegekend in de maand december
 - Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, wordt gekeken naar het boekjaar dat afsluit in 2022

- De dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR wordt geïntegreerd in de maaltijdcheque. De totale waarde van de maaltijdcheque wordt 5 euro per gewerkte dag vanaf 1 januari 2024. Indien de waarde van de maaltijdcheques op ondernemingsniveau reeds aan het fiscaal maximum zit, moet worden voorzien in een gelijkwaardig voordeel van 0,70 EUR. In deze ondernemingen kan de dagvergoeding van 0,2479 euro behouden blijven.

3. Mobiliteit

- Optrekking van de fietsvergoeding tot 0,27 EUR per kilometer met ingang van 1 januari 2024 en een beperking tot 40 kilometer (heen- en terug), conform NAR-CAO 164. De modaliteiten rond cumulatie met andere vervoersonkosten worden bepaald op ondernemingsniveau
- Het loonplafond van de bedienden voor de terugbetaling van de private vervoerskosten wordt 40.000 euro vanaf 1 januari 2024. De bediende met een jaarloon dat lager of gelijk is aan dat plafond heeft recht op een terugbetaling van de private vervoerskosten door de werkgever.
- In het kader van de harmonisering tussen arbeiders en bedienden wordt de grens voor de terugbetaling van de private vervoerskosten voor de arbeiders verlaagd van 10km naar 5km. Vanaf 1 januari 2024 heeft de arbeid(st)er recht op een terugbetaling voor privévervoer vanaf 5km.

4. Sociaal fonds

- Verhoging van het sectoraal supplement bij economische werkloosheid, betaald door de werkgever en terug te vorderen bij het fonds, met 1 euro en dit met ingang vanaf 1 januari 2024:
 - 6 euro voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid
 - 5 euro voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid
- Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer recht op een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 10 jaar sectoranciënniteit. De werkgever kan de kost van deze bijkomende dag sectoranciënniteit recupereren van het Sociaal Fonds. Wanneer deze anciënniteitsdag of een gunstigere regeling reeds bestaat op ondernemingsniveau zal er worden gezocht naar een alternatieve invulling. Deze alternatieve invulling hoeft niet noodzakelijk een bijkomende anciënniteitsdag te zijn.
- De dag anciënniteitsverlof waarop de werknemer recht heeft vanaf 20 jaar ondernemingsanciënniteit wordt vanaf 1 januari 2024 berekend op basis van de sectoranciënniteit van de werknemer en verhaald op het fonds.
- Om de financiële gezondheid van de Fondsen te waarborgen, wordt in 2025 de kost van het anciënniteitsverlof op 10 jaar en 20 jaar geëvalueerd op de financiële haalbaarheid.
- Er wordt vanaf 1 januari 2024 een sectorale opleg ingevoerd ter ondersteuning van ouders met jonge kinderen. De modaliteiten hiervan zijn als volgt:

- Er is recht op een opleg voor moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang, en vakantiecampen na aanvraag door de werknemer
- De opleg bedraagt 3 euro per dag en mag maximum 300 euro per jaar bedragen
- Het recht is cumulatief voor de vier bovengenoemde motieven
- De opleg kan worden opgevraagd voor kinderen tot en met 12 jaar
- Deze maatregel is van bepaalde duur en loopt tot eind 2024
- De periode van moederschapsrust wordt vanaf 1 januari 2024 voor de arbeidsters gelijkgesteld voor de berekening van de aanvullende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld en wordt door het Fonds terugbetaald aan de werkgever.

5. Vorming en opleiding

- De cao vorming en tewerkstelling wordt gewijzigd conform de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022. Het collectief opleidingsrecht wordt geschrapt en vervangen door een individueel opleidingsrecht. De sociale partners hebben in dit kader reeds een cao afgesloten.
- De opleidingsinspanningen, begeleid door IVOC, worden verdergezet.

6. Kwaliteit van de loopbaan

- De cao Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd voor de duur van het sectoraal akkoord.
- Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming.
- De sociale partners engageren zich om in de komende cao-periode een sectoraal kader uit te werken rond cao 104.

7. Eindeloopbaan

- Sectorale intekening op alle NAR-kadercao's rond SWT tot 30.06.2025, inclusief de bepaling omtrent mogelijkheid vrijstelling van beschikbaarheid tot en met 31.12.2026
 - SWT lange loopbaan 60 jaar mits 40 jaar beroepsverleden
 - SWT zwaar beroep 60 jaar mits 35 jaar beroepsverleden
 - SWT 20 jaar nachtarbeid 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden
- Sectorale intekening op de NAR-cao 170 betreffende de landingsbanen tot en met 30.06.2025
 - 55 jaar voor een landingsbaan in de vorm van een 1/ 5^{de} loopbaanvermindering
 - 55 jaar voor een landingsbaan in de vorm van een 1/ 2^{de} loopbaanvermindering

8. Bijzondere aandachtspunten

- Verderzetting van de actualisatie van bepaalde cao's zoals voorzien in het akkoord van sociale vrede voor 2021-2022
- Een verlenging van de aanbeveling omtrent de aandacht voor waardig werk in de hele toeleveringsketen
- De sociale partners engageren zich om de verlaging van het percentage tijdelijke werkloosheid van 65% naar 60% te verhalen op het Fonds van zodra deze maatregel wordt uitgevoerd door de Federale overheid

9. Sociale vrede voor de duur van dit akkoord