

## PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

### SECTEUR DE LA RÉCUPÉRATION DU TEXTILE (SCP 142.02) - 14 SEPTEMBRE 2023

#### 1. Pouvoir d'achat

- L'émission d'une prime de pouvoir d'achat, selon les modalités ci-dessous :
  - Bénéfice élevé = le rapport entre le bénéfice d'exploitation et le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,01 fois la moyenne du même rapport pour les années 2019 à 2021.
  - Bénéfice exceptionnellement élevé = le rapport entre le bénéfice d'exploitation et le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,15 fois la moyenne du même rapport pour les années 2019-2021.
  - Bénéfice d'exploitation = code 9901 dans les comptes annuels
  - Lors du calcul du résultat d'exploitation moyen en 2019, 2020 et 2021, les années présentant un résultat d'exploitation négatif ne sont pas prises en compte (neutralisées). Cependant, la somme des résultats d'exploitation positifs en 2019, 2020 et 2021 est toujours divisée par 3 pour calculer le résultat d'exploitation moyen.
  - La prime de pouvoir d'achat sera versée en novembre 2023
  - Le salarié a droit à une prime de pouvoir d'achat :
    - S'il a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du paiement
    - Et s'il est en service à la date du paiement
  - Période de référence : du 1/11/2022 au 31/10/2023
  - Le montant de la prime est déterminé en fonction du nombre de jours d'absence pendant la période de référence du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023 (régime de travail au prorata) :
    - Entre 0 et 5 jours d'absence : 200 € en cas de bénéfice élevé OU 300 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé
    - Entre 6 et 30 jours d'absence : 150 € en cas de bénéfice élevé OU 200 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.
    - Entre 31 et 50 jours d'absence : 100 € en cas de bénéfice élevé OU 150 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.
    - Entre 51 et 80 jours d'absence : 50 € en cas de bénéfice élevé OU 80 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.
  - Pour la détermination du montant, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours de travail :
    - Jours de chômage temporaire force majeure corona

- Jours de congé annuel
  - Jours fériés et jours de remplacement des jours fériés
  - Repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires
  - Jours de réduction du temps de travail (jours RTT)
  - Congé de maternité et congé de naissance
  - Congé syndicale
  - Formation syndicale sous VOV/CEP
- La prime de pouvoir d'achat déjà versée au niveau de l'entreprise peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.
  - Les définitions de bénéfice "élevés" et "exceptionnellement élevés" ne s'appliquent qu'à cet accord.
  - Si l'exercice ne correspond pas à l'année civile, c'est le bénéfice réalisé au cours de l'exercice clôturé en 2022 qui est pris en compte.
- Salaires des jeunes : engagement à rémunérer tous les jeunes débutants au moins selon les barèmes sectoriels (à l'exclusion des contrats d'étudiants)
  - Prime de fin d'année : pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, les jours de congé de naissance et d'adoption sont assimilés à des jours de prestation effectifs.

## **2. Fonds de sécurité d'existence**

- Indexation de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire à partir du 1er janvier 2024 : de 6 à 7 euros
- Le délai de prescription pour réclamer une allocation complémentaire est de trois années civiles à compter du dernier jour de l'événement qui ouvre le droit à l'allocation.

## **3. Mobilité**

- Augmentation de l'indemnité vélo de 2 €/jour à 3,50 €/jour à partir du 1er novembre 2023

## **4. Formation**

- Droit à la formation
  - Entreprises de 20 salariés ou plus (exprimés en ETP)

- Le droit individuel d'un jour par an sera converti en un droit individuel de deux jours par an et par ETP, en moyenne sur deux ans à partir du 1er janvier 2023.
- Trajectoire de croissance :
  - 2025-2026 : 3 jours de droit individuel par an en moyenne sur 2 ans
  - 2027-2028 : 4 jours de droit individuel par an en moyenne sur 2 ans
  - À partir de 2029 : 5 jours de droit individuel par an en moyenne sur 5 ans
- Entreprises comptant entre 10 et 19 salariés (exprimés en ETP)
  - le droit individuel d'un jour par an sera converti en un jour de formation individuelle par ETP et par an à partir de 2023
- Entreprises de moins de 10 salariés (exprimés en ETP)
  - Maintien du régime sectoriel actuel : le droit individuel d'un jour par an
- Engagement à entamer un dialogue sectoriel sur la durabilité des carrières : l'initiative est du côté des syndicats

## **5. Sécurité de l'emploi**

- Prolongation de la CCT engagements en matière d'emploi pour une durée indéterminée
- Attention particulière aux travailleurs jeunes et âgés et à la diversité sur le lieu de travail

## **6. RCC**

- Les partenaires sociaux signent, au niveau sectoriel, toutes les conventions collectives cadres du CNT relatives aux RCC (jusqu'au 30 juin 2025), y compris la disposition relative à la possibilité d'exemption de disponibilité (jusqu'au 31 décembre 2026).

## **7. Crédit-temps et emplois de fin de carrière**

- Les partenaires sociaux signent la convention collective cadre du CNT sur les emplois de fin de carrière au niveau sectoriel : l'âge sera porté à 55 ans pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 pour les travailleurs qui réduisent leur temps de travail de 1/5e ou de 1/2e dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

## **8. Points techniques**

- Prolongation des primes d'encouragement flamandes

## **9. Paix sociale pour la durée de l'accord**

## PROTOCOLAKKOORD 2023-2024

### SECTOR TEXTIELRECUPERATIE (PSC 142.02) – 14 SEPTEMBER 2023

#### 1. Koopkracht

- Uitreiking van een koopkrachtpremie, volgens onderstaande modaliteiten:
  - Hoge winst = de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 is minstens 1,01x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021.
  - Uitzonderlijke hoge winst = de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 is minstens 1,15x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021.
  - Bedrijfsresultaat = code 9901 in de jaarrekening
  - Bij de berekening van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021, worden de jaren met een negatief bedrijfsresultaat niet meegeteld (geneutraliseerd). De som van de positieve bedrijfsresultaten in 2019, 2020 en 2021 wordt wel steeds gedeeld door 3 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.
  - De koopkrachtpremie wordt uitbetaald in november 2023
  - Werknemer heeft recht op een koopkrachtpremie:
    - Indien minstens 3 maand anciënniteit in de onderneming op datum van betaling
    - En indien in dienst op datum van betaling
  - Referteperiode: 1/11/2022 tot en met 31/10/2023
  - Het bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023 (prorata arbeidsregime):
    - Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 200 € in geval van hoge winst OF 300 € in geval van uitzonderlijke hoge winst
    - Tussen 6-30 dagen afwezigheid: 150 € in geval van hoge winst OF 200 € in geval van uitzonderlijke hoge winst
    - Tussen 31-50 dagen afwezigheid: 100 € in geval van hoge winst OF 150 € in geval van uitzonderlijke hoge winst
    - Tussen 51-80 dagen afwezigheid: 50 € in geval van hoge winst OF 80 € in geval van uitzonderlijke hoge winst
  - Voor de bepaling van het bedrag worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:
    - Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona

Handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom right of the document. There are four distinct marks: a large stylized signature, and three smaller initials or signatures.

- Dagen van jaarlijkse vakantie
  - Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
  - Inhaalrust van overuren
  - De dagen arbeidsuurvermindering (ADV-dagen)
  - Moederschapsrust en geboorteverlof
  - Syndicaal verlof
  - Syndicale opleidingen onder VOV/BEV
- Reeds betaalde koopkrachtpremie op ondernemingsniveau mag in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie
  - De definities van 'hoge' en 'uitzonderlijk hoge' winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.
  - Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.
- Jongerenlonen: engagement om iedereen die start minstens te betalen volgens sectorale barema (exclusief studentencontracten)
  - Eindejaarspremie: voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie worden de dagen van geboorteverlof en adoptieverlof gelijkgesteld met werkelijke prestaties.

## **2. Fond voor Bestaanszekerheid**

- Indexering van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2024 : van 6 EUR naar 7 EUR
- De verjaringstermijn voor het opvragen van aanvullende vergoedingen bedraagt 3 kalenderjaren vanaf de laatste dag van de gebeurtenis die het recht opent

## **3. Mobiliteit**

- Verhogen fietsvergoeding van € 2/dag naar € 3,50/dag vanaf 1 november 2023

## **4. Vorming**

- Recht op opleiding
  - Bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE)

- Het individueel recht van één dag per jaar wordt omgezet in een individueel recht van twee dagen per jaar per FTE, gemiddeld over 2 jaar vanaf 1 januari 2023
- Groeipad:
  - 2025-2026: 3 dagen individueel recht per jaar gemiddeld over 2 jaar
  - 2027-2028: 4 dagen individueel recht per jaar gemiddeld over 2 jaar
  - Vanaf 2029: 5 dagen individueel recht per jaar gemiddeld over 5 jaar
- Bedrijven met tussen 10 en 19 werknemers (uitgedrukt in VTE)
  - het individueel recht van één dag per jaar wordt omgezet in 1 individuele opleidingsdag per FTE per jaar vanaf 2023
- Bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE)
  - Behoud van huidige sectorale regeling: het individueel recht van één dag per jaar
- Engagement om een discussie te voeren over loopbaanduurzaamheid: initiatief ligt aan de kant van de vakbonden

## 5. Werkzekerheid

- Verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen voor onbepaalde duur
- Bijzondere aandacht voor jongere en oudere werknemers, en voor diversiteit op de werkvloer

## 6. SWT

- De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT (tot 30/6/2025), inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid (tot 31/12/2026)

## 7. Tijdskrediet & landingsbanen

- De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kadercao inzake landingsbanen: de leeftijd wordt op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of met 1/2e in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep

## 8. Technische punten

- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below it.

9. Sociale vrede voor de duur van dit akkoord



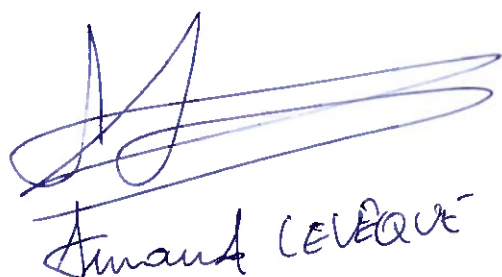
Hans Bont



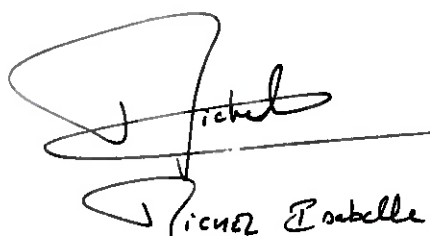
Ellen Bohn



Geert VERHOTE



Amant CERVEAU



Michel Pichet  
Pichet Isabelle