

# BIJLAGE 1 BIJ DE CAO VAN 14 NOVEMBER 2023

## KOOPKRACHTPREMIE PC 140.03

### PRAKTISCHE TOELICHTING

#### BEGRIP WINST

##### Voorbeeld 1

Onderneming heeft in 2022 in de code 9905 een winst van 75.000€ gemaakt.  
De onderneming heeft op 31/10/2023 20 arbeiders en 3 bedienden in dienst.

De jaarrekening van de voorbijaande jaren tonen volgende cijfers:

- 2021: € 60.000
- 2020: € 12.000
- 2019: € 80.000
- ➔ Gemiddelde winst voorbije 3 jaar =  $(60.000+12.000+80.000)/3=50.666$
- ➔  $50.666 \times 1.5 = 76.000$

In deze onderneming is er enkel sprake van hoge winst (wegens code 9905 is positief). Er is geen uitzonderlijk hoge winst, aangezien de winst niet hoger is dan 1.5x de gemiddelde winst van de voorbije 3 jaren.

Maximaal 37.500€ mag besteed worden aan de uitbetaling van de koopkrachtpremies (voor arbeiders en bedienden samen).

Voor de arbeiders dient maximaal 4.000 euro aan premies uitbetaald te worden (€ 200 x 20 arbeiders).

##### Voorbeeld 2

Een onderneming heeft in 2022 in de code 9905 € 2.000 winst gemaakt. De onderneming telt 7 arbeiders.

De jaarrekening van de voorgaande jaren tonen volgende cijfers:

- 2021: € 1.200
- 2020: -€ 600
- 2019: -€ 850

De gemiddelde winst van de voorbije 3 jaar bedraagt € 1.200. De negatieve jaren worden niet in rekening gebracht.

Gemiddelde winst  $\times 1.5 = 1.800$

Deze onderneming heeft volgens de definitie een uitzonderlijk hoge winst, aangezien de winst hoger is dan 1,5x de gemiddelde winst van de voorbije 3 jaar. Iedere arbeider heeft recht op max. € 350 (rekening houdend met de toekenningsvoorwaarden).

Maar: maximaal 50% van de winst in 2022 mag aangewend worden om de koopkrachtpremie te betalen. De onderneming mag bijgevolg maximaal € 1.000 aanwenden voor de betaling van de koopkrachtpremie. Iedere arbeider kan bijgevolg maximaal € 142,85 koopkrachtpremie ontvangen ( $1.000/7$  arbeiders).

## TOEKENNINGSVOORWAARDEN ARBEIDERS<sup>1</sup>

### Voorbeeld 1

Arbeider werkt voltijds in de onderneming, die winst heeft gemaakt en bijgevolg een koopkrachtpremie moet toekennen. De arbeider werkt in een 38-urenweek, in een 5-dagenweek.

De arbeider heeft in de periode 01/11/2022 – 31/10/2023 minimaal 90 dagen effectief gewerkt en opent bijgevolg het recht op € 200 koopkrachtpremie. De arbeider heeft in de referentieperiode 215 dagen gewerkt.

In de onderneming wordt een extralegale verlofdag toegekend aan iedere werknemer. Het theoretisch aantal werkdagen in deze onderneming en voor deze arbeider bedraagt: 365 dagen, verminderd met:

- 104 weekenddagen
  - 10 wettelijke feestdagen
  - 20 dagen wettelijke vakantie
  - 1 extralegale verlofdag.
- ➔ In deze onderneming zijn er 230 theoretische werkdagen.

De toe te kennen koopkrachtpremie wordt als volgt berekend:  $200 \times (215/230) = 186,95$

### Voorbeeld 2

Arbeider werkt voltijds in de onderneming, die winst heeft gemaakt en bijgevolg een koopkrachtpremie moet toekennen. De arbeider werkt in een 39-urenweek met 6 ADV dagen, in een 5-dagenweek. De arbeider heeft in de periode 01/11/2022 – 31/10/2023 minimaal 90 dagen effectief gewerkt en opent bijgevolg het recht op € 200 koopkrachtpremie. De arbeider heeft in de referentieperiode 215 dagen gewerkt.

Het theoretisch aantal werkdagen in deze onderneming en voor deze arbeider bedraagt: 365 dagen, verminderd met:

- 104 weekenddagen
  - 10 wettelijke feestdagen
  - 20 dagen wettelijke vakantie
  - 6 ADV dagen
- ➔ In deze onderneming zijn er 225 theoretische werkdagen.

De toe te kennen koopkrachtpremie wordt als volgt berekend:  $200 \times (215/225) = 191,11$

### Voorbeeld 3

Arbeider werkt deeltijds in de onderneming die winst heeft gemaakt en een koopkrachtpremie van 200€ moet toekennen.

De arbeider werkt 30,4/38. In de onderneming geldt een 5-dagenweek (=7,6u/dag). De arbeider heeft in de referentieperiode in totaal 1.200 u effectieve prestaties geleverd.

Om te bepalen of de arbeider recht heeft op de koopkrachtpremie, gebeurt een omrekening in uren. 90 effectief gewerkte dagen, komt overeen met 684 effectief gewerkte uren ( $90 \times 7,6$ )

Om recht te hebben op de koopkrachtpremie, moet de arbeider 547,2u (=  $30,4/38 \times 684$  uren) effectief gewerkt hebben.

### **1. Recht op de premie**

---

<sup>1</sup> Er wordt bij ieder voorbeeld van uitgegaan dat de arbeider in dienst is op 31/10/2023.

De arbeider heeft meer dan 547.2u gewerkt in de referentieperiode en heeft bijgevolg recht op de premie.

## 2. Bedrag van de premie

Het theoretisch maximale aantal werkuren in de onderneming bedraagt 231 dagen (365d – 104 weekenddagen – 20 dagen wettelijke vakantie – 10 feestdagen)

→ Theoretisch aantal werkuren binnen de onderneming =  $231 \times 7.6u = 1755,6u$

De toe te kennen koopkrachtpremie bedraagt  $200 \times (1200/1755.6) = 136,70\text{€}$

### Voorbeeld 4

Arbeider is in dienst getreden op 1 maart 2023 en werkt 19/38<sup>ste</sup> in een onderneming die winst heeft gemaakt en een koopkrachtpremie van 200€ moet toekennen. De tewerkstelling gebeurt in een 5-dagenweek. De arbeider heeft in de referentieperiode 650 uren gepresteerd.

Om te bepalen of de arbeider recht heeft op de koopkrachtpremie, gebeurt vooreerst een omrekening van de 90 effectief gewerkte dagen. Aangezien de arbeider 19/38 is tewerkgesteld moet de arbeider in de referentieperiode minstens 342 uren (=  $19/38 \times 684$  uren) effectief gewerkte uren hebben.

## 1. Recht op de premie

De arbeider heeft meer dan 342u gewerkt in de referentieperiode en heeft bijgevolg recht op de premie.

## 2. Bedrag van de premie

Het theoretisch maximale aantal werkuren in de onderneming bedraagt 231 dagen (365d – 104 weekenddagen – 20 dagen wettelijke vakantie – 10 feestdagen)

→ Theoretisch aantal werkuren binnen de onderneming =  $231 \times 7.6u = 1755,6u$

De toe te kennen koopkrachtpremie bedraagt  $200 \times (650/1755.6) = 74\text{€}$

## OVERIGE INTERPRETATIEVRAGEN

### Begrip onderneming

De onderneming wordt bekeken op het niveau van de entiteit waarop de jaarrekening wordt neergelegd.

In de meeste ondernemingen zal dit de juridische entiteit zijn.

### Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben overeenkomstig art. 10 van de wet van 24 juli 1987 recht op dezelfde loon – en arbeidsvoorwaarden als de vaste werknemers. Uitzendkrachten die aan alle voorwaarden voldoen (inclusief de voorwaarde van in dienst zijn op 31/10/2023) hebben onder dezelfde voorwaarden recht op de koopkrachtpremie.

*Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers*

#### **Art. 10**

*Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.*

*Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.*

**Art. 10bis**

*Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, heeft hij, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van die gebruiker, recht op toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten die in de onderneming van de gebruiker aanwezig zijn, zoals kantines, kinderopvang- en vervoerfaciliteiten, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.*

Wat met ondernemingen die na 2019 zijn opgericht?

Hier dient uiteraard enkel rekening gehouden te worden met de jaren waarin een jaarrekening met positief resultaat werd neergelegd.

In dit geval zal de gemiddelde winst dus berekend worden op minder dan 3 jaar.

Wat als een arbeider geen 90 effectief gewerkte dagen (of pro rata tewerkstellingsbreuk) heeft gerealiseerd?

Het bereiken van 90 effectief gewerkte dagen (of omrekening) is de eerste voorwaarde om recht te hebben op de koopkrachtpremie. Een voltijdse arbeider die in de referteperiode bijvoorbeeld maar 60 effectief gewerkte dagen heeft gepresteerd (vb. omwille van langdurige afwezigheid, indiensttreding op het einde van de referteperiode...) heeft bijgevolg geen recht op de premie.