

# Protocolakkoord 2023-2024 – PSC 140.04 – 31/08/2023

## KOOPKRACHT

1. Toekenning koopkrachtpremie in 2023, volgens volgende modaliteiten van hoge winst en uitzonderlijk hoge winst :

Toekenning via de ratio winst / omzet op 2022 : code 9901 gecorrigeerd met de code 76A / code 70\*

\*code 9900 gecorrigeerd met de code 76A indien code 70 niet werd ingevuld

## HOGE WINST

- 0,01 % -> 2% : € 200
- 2,01 % -> 4 % : € 400

## UITZONDERLIJK HOGE WINST

- 4,01 % -> 6 % : € 600
- Hoger dan 6% : € 750

→ uitreiking vóór 1 december 2023 aan de werknemers die op 31 augustus 2023 én op het ogenblik van uitreiking in dienst zijn

→ berekening pro rata het aanwezigheidspercentage conform de modaliteiten vervat in bijlage 1 bij dit Protocolakkoord & vervolgens pro rata de tewerkstellingsbreuk, dit in de referentieperiode 1/1/2023 tot en met 30/9/2023.

→ bij laattijdige neerlegging van de balans en jaarrekening 2022 gebeurt er alsnog een aftoetsing aan de hogervermelde criteria hoge winst en uitzonderlijk hoge winst. Hierbij gebeurt er een indexering van de vermelde bedragen alsook de brutering ervan zodat de vermelde bedragen netto worden gegarandeerd.

→ De som van de uit te keren premies mag slechts 50 % van de code 9901 gecorrigeerd met de code 76A bedragen. De 50 % slaat op de totaliteit van de koopkrachtpremies van de arbeiders en de bedienden in de desbetreffende onderneming : de verdeelsleutel tussen de arbeiders en bedienden dient binnen elke onderneming vastgelegd te worden op basis van de FTE gegevens uit de resultatenrekening 2022.

Indien de som van de individuele premies het percentage van 50 % zou overstijgen, worden de individuele premies pro rata verminderd.

2. toekenning van een ecocheque volgens deze modaliteiten :

- € 50 per 1/7/24
- € 100 per 1/12/24
- € 150 per 1/12/25
- € 200 per 1/12/26

€ 250 per 1/12/27

Met uitsluiting van de ondernemingen die alreeds gelijkwaardige ecocheques toekennen aan de arbeiders en met uitsluiting van de ondernemingen die alreeds aan de arbeiders de 4 halve dagen extra verlof zoals gekend in PC 226 toekennen.

3. op het eerste verzoek van een syndicale organisatie zal, vanaf 01/01/2024, elke werkgever onderhandelingen aanvatten op ondernemingsvlak met het oog op het afsluiten van een CAO 90 tegen uiterlijk eind 2024.

4. invoering van de pro-ratisering van de eindejaarspremie voor elke gepresteerde periode tijdens het referentiejaar met uitzondering van uitdiensttreding wegens een ontslag voor dringende redenen.

## FEESTDAG 8 mei

De communautaire betaalde feestdag wordt vanaf 1/1/24 vervangen door 8 mei.

## WERKGROEPEN

In werkgroep, met opstart in Q4 – 2023, zullen volgende thema's worden behandeld :

- herziening cao jaarflexibiliteit
- herziening cao transfer of staff
- uitwerking van een health-plan en duurzame tewerkstelling middels het samenbrengen van de preventie-adviseurs actief in de sector
- loopbaansparen (anciënniteitsdagen)

## AANBEVELING

Partijen bevelen aan de ISO 45003 norm in te voeren op ondernemingsvlak.

## KWALITATIEVE EISEN

- Uitwerking in het SFAL van een campagne 'meer vrouwen in de sector' en van een campagne 'opkomen tegen geweld en discriminatie in de sector'
- een cao deconnectie wordt op heden afgesloten

## VERLENGING EN HERZIENING CAO's

- SWT, landingsbanen en tijdskrediet: volledige invulling wettelijke mogelijkheden

## SOCIALE VREDE

De sociale partners verbinden zich ertoe geen acties te ondernemen die indruisen tegen de geest en de letter van dit sociaal akkoord en met betrekking tot de punten die het voorwerp hebben uitgemaakt van de onderhandelingen voor dit akkoord.

De sociale partners gaan de verbintenis aan alle geldende regels en procedures rond sociaal overleg en verzoening na te leven.

# Bijlage 1

Het maximumbedrag wordt per arbeider berekend in functie van de verhouding tussen diens theoretische contractuele uren in de Referteperiode en de uren waarvoor de arbeider in de Referteperiode gewaarborgd loon heeft ontvangen bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (andere dan een beroepsziekte) of wegens ongeval (ander dan een arbeidsongeval of een trajectongeval) overeenkomstig Artikel 52 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en CAO nr. 12bis van 26 februari 1979 volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{theoretische contractuele uren} - \text{uren gewaarborgd loon}}{\text{theoretische contractuele uren}}$$

De uitkomst van deze formule is een aanwezigheidspercentage waaraan een percentage is verbonden.

Aanwezigheidspercentage	% van de premie
≥98%	100%
<98%, ≥96%	90%
<96%, ≥94%	60%
<94%, ≥92%	50%
<92%, ≥90%	40%
<90%	0%