

# Protocole d'accord 2023-2024

SCP 102.03

(13.06.2023)

## 1. Garantie d'emploi

**Le texte de l'article 44 de la CCT conditions de travail sera modifié comme suit :**

Art. 44. En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec les conseils d'entreprises et les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux. (inchangé)

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs. (inchangé)

Les employeurs s'efforceront de ne pas altérer le volume de l'emploi sauf en cas de départ à la retraite. (inchangé)

Les employeurs analyseront en conseil d'entreprise, la question de l'altération de l'emploi en raison de l'occupation de temps partiel.

## 2. Prime de pouvoir d'achat

Une prime de pouvoir d'achat de 500 € sera accordée sous forme de chèque consommation, au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'enregistrement de la CCT, aux travailleurs occupés par l'entreprise - quel que soit leur régime de travail - à la date du 13/6/2023 et ayant au moins 1 jour de prestation effective en 2022. Prorata pour les travailleurs entrés en service en 2022 (prise en compte de l'occupation comme intérimaire).

Compte tenu des particularités de l'activité du secteur, sont considérées comme ayant un bénéfice élevé les entreprises relevant de la SCP 102.03 ayant réalisé un bénéfice en 2022, et dont le bénéfice 2022 est supérieur à celui d'au moins une des années 2019, 2020 ou 2021.

Pour l'attribution de cette prime, on entend par « bénéfice » le résultat correspondant au code BNB 9904 (Bénéfice de l'exercice), majoré des montants repris sous les codes BNB 630 (amortissements et réductions de valeur), 631/4 (réductions de valeur) et 635/8 (provisions pour risques et charges).

Les entreprises qui ne remplissent pas les conditions d'octroi précisées ci-dessus sont dispensées du paiement de la prime moyennant accord de la sous-commission paritaire, sur base de l'examen des critères. La demande de dispense est adressée au Président de la sous-commission paritaire 102.03.

Dans les entreprises où le bénéfice de l'année 2022 serait exceptionnellement élevé, la délégation syndicale pourra rencontrer la direction locale afin d'évaluer la possibilité d'octroyer un montant supplémentaire d'un maximum de 250€ de manière à ne pas dépasser le plafond légal (arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime du pouvoir d'achat).

HP



### 3. Autres points du pouvoir d'achat

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la prime internet passe à 20€/mois.

La prime pour frais vestimentaire est portée à 1,02€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 4. Pension extra-légale sectorielle

La prime patronale annuelle passe à 250€/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 5. Sécurité d'existence

Le montant des allocations complémentaires de chômage temporaire pour raisons économiques et celles pour intempéries sont portées à 15 € à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

A dater du 31 août 2023 la prime de départ en pension (ou pension anticipée) est adaptée comme suit : prime unique de 50€ et 20€ par année d'ancienneté dans l'entreprise. Le montant total maximal de cette prime est plafonné à 1000€

### 6. Frais de déplacement domicile-lieu de travail

L'indemnité pour frais de déplacement effectué à vélo est portée à 0,27€/km. Elle sera adaptée en fonction du plafond légal.

### 7. Fin de carrière

Les régimes d'emploi de fin de carrière et de RCC qui seront d'application en 2023-2024 suite à l'Accord social du 15 mars 2023 et qui nécessitent la conclusion d'une CCT sectorielle seront mis en œuvre au niveau de la SCP 102.03 pour la durée autorisée par ces régimes.

### 8. Fonds de pénibilité et CCT n°104

Un groupe de travail sera constitué en octobre 2023 au sein de la SCP 102.03, d'une part pour examiner avant la fin de l'année l'opportunité et la possibilité de constituer un Fonds de pénibilité tel que proposé par la Conférence pour l'emploi, d'autre part pour évaluer et donner suite aux démarches et initiatives déjà prises au niveau de la SCP 102.03 dans le cadre de la CCT n°104.

### 9. Formation

Un droit individuel à la formation est introduit suivant la trajectoire de croissance suivante :

- 2 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- 3 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025
- 4 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027
- 5 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2029

L'effort de formation de 4 jours en moyenne par travailleur et par an sera poursuivi pendant cette trajectoire de croissance.

HP

✱  
@ b f

Pour le droit individuel à la formation et pour l'effort collectif de formation, on entend par « formation » toute formation formelle ou informelle, y compris les formations sur les matières concernant le bien-être, visées par le Jobsdeal.

#### 10. Régimes RCC

L'indemnité patronale de chaque régime de RCC sera portée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 à

- 300 EUR/mois en cas de départ avant l'âge de 62 ans ;
- 350 EUR/mois en cas de départ à 62 ans accomplis ;
- 400 EUR/mois en cas de départ à 63 ans accomplis.

#### 11. Durée

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, sauf RCC et emplois de fin de carrière dans la limite des possibilités légales.

#### 12. Paix sociale

- Respect de la paix sociale pendant la durée de l'accord
- En cas de violation de la paix sociale, intervention des permanents et délégués syndicaux, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.



Pour la Centrale Générale FGTB  
B. HILAMI



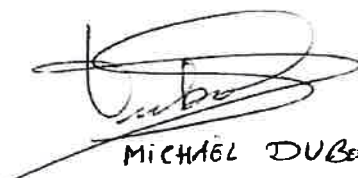
Pour la CSC Bâtiment – Industrie et Energie  
Pierre Cuppens



Pour les employeurs  
Ph TRINON

Héloïse Pacory

Héloïse PACORY



MICHAËL DUBOIS