

PROTOCOLAKKOORD 2023-2024

SECTOR TERUGWINNING VAN PAPIER (PSC 142.03) - 20 SEPTEMBER 2023

1. Koopkracht

- De uitgifte van een koopkrachtpremie, in overeenstemming met de onderstaande voorwaarden:
 - 100 voor "hoge winsten"
 - Hoge winst = positieve bedrijfswinst voor 2022
 - 200 euro of 300 euro in het geval van "uitzonderlijk hoge winsten".
 - 200 als de bedrijfswinst ten minste 3% van het balanstotaal bedraagt
 - 300 euro als de bedrijfswinst ten minste 5% van het balanstotaal bedraagt
 - Bedrijfswinst = code 9901 van jaarrekening
 - De koopkrachtpremie wordt uitbetaald in december 2023.
 - Werknemer heeft recht op een koopkrachtpremie:
 - Indien minstens 1 maand anciënniteit in de onderneming op 1/11/2023
 - En indien minstens 20 dagen effectief gewerkt in de zes maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de koopkrachtpremie
 - En indien in dienst op 1/11/2023
 - Referteperiode: 1/11/2022 tot en met 31/10/2023
 - Pro rata op basis van arbeidsregime en op basis van aantal begonnen maanden arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode
 - Na toepassing van de pro rata wordt een bedrag van EUR 0,5 / EUR 1 / EUR 1,5 (afhankelijk van of het maximumbedrag van de premie EUR 100, 200 of 300 is) afgetrokken van het totaalbedrag per ziekte dag tijdens de referentieperiode.
 - Koopkrachtpremies die al betaald zijn op bedrijfsniveau kunnen afgetrokken worden van de sectorale koopkrachtpremie.
 - De definities van "hoge" en "uitzonderlijk hoge" winsten zijn alleen van toepassing op deze overeenkomst.
 - Als het boekjaar niet overeenkomt met het kalenderjaar, wordt rekening gehouden met de winst van het boekjaar dat eindigt in 2022.

2. Fond voor Bestaanszekerheid

- Invoering van een aanvullende uitkering bij zwangerschapsverlof: bedrag van 5 euro per dag voor de gehele duur van het zwangerschapsverlof betaald door het Sociaal Fonds vanaf 1 januari 2024

- De verjaringstermijn voor het aanvragen van een aanvullende vergoeding is één kalenderjaar vanaf de laatste dag van de gebeurtenis die recht geeft op de vergoeding.

3. Werkbaar werk/penibiteitsfonds

- Creatie van een intersectoraal instrument ivm gezondheid en veiligheid op het werk dat zich bezighoudt met risicoanalyses op sectorniveau en maatregelen hierrond kan ondersteunen: de partijen verbinden zich ertoe de mogelijkheid van een intersectorale discussie te onderzoeken (142).

4. Mobiliteit

- Verhogen fietsvergoeding van € 0,23 naar € 0,27 vanaf 1 oktober 2023, met beperking van het aantal kilometers die in aanmerking komen voor een fietsvergoeding tot 40 kilometer per dag (heen en terug).

5. Vorming

- Recht op opleiding
 - Bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE)
 - Schrappen van het collectief recht op opleiding en invoering van een individueel recht op opleiding van 4 dagen per 2 jaar vanaf 1 januari 2023
 - Groeipad:
 - 2025-2026: 6 dagen individueel recht per 2 jaar
 - 2027-2028: 8 dagen individueel recht per 2 jaar
 - Vanaf 2029: 25 dagen individueel recht per 5 jaar
 - Bedrijven met tussen 10 en 19 werknemers (uitgedrukt in VTE)
 - Schrappen van het collectief recht op opleiding en invoering van een individueel recht op opleiding van 3 dagen per 2 jaar vanaf 1 januari 2023
 - Bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE)
 - Behoud van huidige sectorale regeling: een collectief recht op opleiding van 3 dagen per 2 jaar

6. Werkbaar werk

- Vanaf 1^{er} januari 2024 wordt het anciënniteitsverlof als volgt aangepast:
 - 1 dag na 5 jaar
 - 2 dagen na 15 jaar
 - 3 dagen na 20 jaar

7. 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)

8. 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. Verlenging van de bestaande toeslag

9. Flexibiliteit

- Invoering van een sectorale CAO voor de invoering van nieuwe arbeidsregelingen op basis van CAO nr. 42

10. Rechtvaardige transitie

- De partijen verbinden zich ertoe de mogelijkheid te onderzoeken van een intersectoraal overleg met het oog op de oprichting van een sectorfonds dat sectorpersoneel zou trainen in rechtvaardige transitie en de mogelijkheid voor bedrijven om terugbetaling te krijgen na aanpassing van werkplekken tools, investeringen om een eerlijke overgang te realiseren

11. Sociale vrede voor de duur van dit akkoord

PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

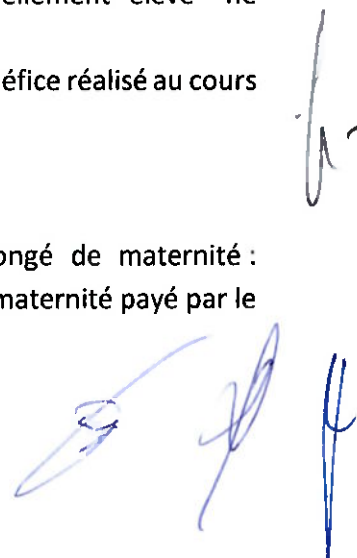
SECTEUR DE LA RÉCUPÉRATION DU PAPIER (SCP 142.03) – 20 SEPTEMBRE 2023

1. Pouvoir d'achat

- L'émission d'une prime de pouvoir d'achat, selon les modalités ci-dessous :
 - 100 € en cas de "bénéfice élevé »
 - Bénéfice élevé = le bénéfice d'exploitation de 2022 est positif
 - 200 euros ou 300 euros en cas de "bénéfice exceptionnellement élevé"
 - 200 euros si le bénéfice d'exploitation représente au moins 3 % du total bilantaire
 - 300 euros si le bénéfice d'exploitation représente au moins 5 % du total bilantaire
 - Bénéfice d'exploitation = code 9901 des comptes annuels
 - La prime de pouvoir d'achat sera versée en décembre 2023
 - Le salarié a droit à une prime de pouvoir d'achat :
 - Si au moins 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 1/11/2023
 - Et si au moins 20 jours ont été effectivement travaillés au cours des six mois précédant le versement de la prime de pouvoir d'achat
 - Et s'il est en service le 1/11/2023
 - Période de référence : du 1/11/2022 au 31/10/2023
 - Au prorata du régime de travail au 1^{er} novembre 2023 et du nombre de mois d'emploi entamés au cours de la période de référence
 - Après avoir appliqué le prorata, un montant de respectivement 0,5 EUR/1 EUR/1,5 EUR (selon que le montant maximum de la prime soit 100, 200 ou 300 EUR) est déduit du montant total par jour de maladie durant la période de référence
 - 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 des bénéfices "élevé" et "exceptionnellement élevé" 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.

2. Fonds de sécurité d'existence

- Introduction d'une indemnité complémentaire en cas de congé de maternité : montant de 5 EUR par jour pendant toute la durée du congé de maternité payé par le Fonds Social à partir du 1^{er} janvier 2024



- Le délai de prescription pour réclamer une allocation complémentaire est d'une année civile à compter du dernier jour de l'événement qui ouvre le droit à l'indemnisation.

3. Travail Faisable/fonds de pénibilité

- Création d'un outil intersectoriel de santé et de sécurité au travail qui assure les analyses des risques au niveau sectoriel et soutient les actions qui s'y rapportent : les parties s'engagent à examiner la possibilité d'une discussion intersectorielle (142).

4. Mobilité

- Augmenter l'indemnité vélo de 0,23 € à 0,27 € à partir du 1^{er} janvier 2024, en limitant le nombre de kilomètres éligibles à l'indemnité vélo à 40 kilomètres par jour (aller-retour).

5. Formation

- Droit à la formation
 - Entreprises de 20 salariés ou plus (exprimés en ETP)
 - Suppression du droit collectif à la formation et mise en place d'un droit individuel à la formation de 4 jours tous les 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2023
 - Trajectoire de croissance :
 - 2025-2026 : 6 jours de droit individuel par 2 ans
 - 2027-2028 : 8 jours de droit individuel par 2 ans
 - À partir de 2029 : 25 jours de droit individuel par période de 5 ans
 - Entreprises de 10 à 19 salariés (exprimées en ETP)
 - Suppression du droit collectif à la formation et instauration d'un droit individuel à la formation de 3 jours tous les 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2023
 - Entreprises de moins de 10 salariés (exprimés en ETP)
 - Maintien du régime sectoriel actuel : un droit collectif à la formation de 3 jours tous les 2 ans

6. Travail faisable

- À partir du 1^{er} janvier 2024, les congés d'ancienneté seront adaptés comme suit :
 - 1 jour après 5 ans
 - 2 jours après 15 ans
 - 3 jours après 20 ans



7. 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).

8. Crédit-temps et fin de carrière

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

9. Flexibilité

- Mise en place d'une CCT sectorielle permettant l'introduction de nouveaux régimes de travail sur base de la CCT n°42

10. Transition juste

Les parties s'engagent à examiner la possibilité d'une discussion intersectorielle afin de créer un fonds sectoriel qui permettrait de former le personnel du secteur au sujet de la transition juste et la possibilité pour les entreprises d'y obtenir un remboursement à la suite d'adaptation de postes, d'outils, d'investissement en vue de réaliser une transition juste


11. Paix sociale pour la durée de l'accord



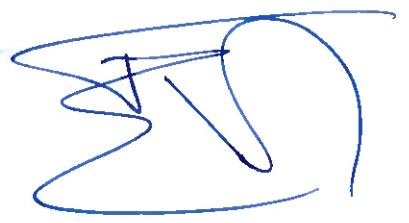
L. Baldoni



J. Schlichs



L. QUEBELLA



Brian Stadelers