

## PROTOCOLAKKOORD 2023-2024

### SECTOR TERUGWINNING ALLERLEI PRODUCTEN (PSC 142.04) - 21 SEPTEMBER 2023

#### 1. Koopkracht

- De uitgifte van een koopkrachtpremie, in overeenstemming met de onderstaande voorwaarden:
  - 100 EUR voor "hoge winsten »
    - Hoge winst = positieve bedrijfswinst voor 2022
    - Het totaal aan betaalde premies (inclusief sociale bijdragen) mag niet hoger zijn dan de bedrijfswinst voor 2022
  - 200 EUR voor "uitzonderlijk hoge winsten".
    - Uitzonderlijk hoge winst = bedrijfswinst voor 2022 is 1,01 keer hoger dan de gemiddelde bedrijfswinst voor 2019, 2020 en 2021.
    - De bedrijfswinst bedraagt ten minste 4% van het balanstotaal
  - 300 EUR voor "uitzonderlijk hoge winsten".
    - Uitzonderlijk hoge winst = bedrijfswinst voor 2022 is 1,5 keer hoger dan de gemiddelde bedrijfswinst voor 2019, 2020 en 2021
    - De bedrijfswinst bedraagt ten minste 4% van het balanstotaal
  - Bedrijfswinst = code 9901 van de jaarrekening
  - Bij de berekening van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021 wordt geen rekening gehouden met de jaren met een negatief bedrijfsresultaat (geneutraliseerd). De som van de positieve bedrijfsresultaten in 2019, 2020 en 2021 wordt echter altijd gedeeld door 3 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.
  - De koopkrachtpremie wordt uitgekeerd 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
  - Referentieperiode: van 1/11/2022 tot 31/10/2023
  - Pro rata op basis van arbeidsregime op 1 november 2023 en op basis van aantal begonnen maanden arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode
  - 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.

- Afschaffing van het studentenbarema vanaf 1 januari 2024

## 2. Functieclassificatie

- Engagement om een sectorale dialoog te starten (binnen een werkgroep) over de modernisering van functieclassificaties met als doel te voorzien in een loopbaantraject van de ene functie naar de andere. Het doel van deze oefening mag niet zijn de loonbarema's te verhogen tijdens de looptijd van dit akkoord.

## 3. Fond voor Bestaanszekerheid

- Invoering van een aanvullende uitkering bij moederschapsverlof of omgezet moederschapsverlof (in geval van overlijden van de moeder): bedrag van 7 euro per dag voor de volledige duur van het moederschapsverlof betaald door het Sociaal Fonds vanaf 1 januari 2024.
- Indexering van de aanvullende tijdelijke werkloosheidsuitkering vanaf 1 januari 2024: van € 6 naar € 7.
- De verjaringstermijn voor het aanvragen van een aanvullende uitkering is drie kalenderjaren vanaf de laatste dag van de gebeurtenis die recht geeft op de uitkering.

## 4. Werkbaar werk/Penibiliteitsfonds

- 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).
- Kleine verlet: harmonisatie met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van PC 200: 3 dagen in plaats van 2 bij huwelijk van de werknemer en verlengde termijn voor opname van de eerste 3 dagen rouwverlof.
- Vanaf 1 januari 2024 wordt het anciënniteitsverlof als volgt aangepast:
  - 1 dag na 5 jaar
  - 2 dagen na 15 jaar

## 5. Vorming

- Recht op opleiding
  - Bedrijven met 20 of meer werknemers (uitgedrukt in VTE)



- Afschaffing van het collectieve recht op opleiding en invoering van een individueel recht op opleiding van 4 dagen om de 2 jaar vanaf 1 januari 2023
- Groeipad:
  - 2025-2026: 6 dagen individueel recht om de 2 jaar
  - 2027-2028: 8 dagen individueel recht om de 2 jaar
  - Vanaf 2029: 25 dagen individueel recht per periode van 5 jaar
- Bedrijven met 10 tot 19 werknemers (uitgedrukt in VTE)
  - Afschaffing van het collectieve recht op opleiding en invoering van een individueel recht op opleiding van 2 dagen om de 2 jaar vanaf 1 januari 2023.
- Bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE)
  - Behoud van het huidige sectorale systeem: een collectief opleidingsrecht van 1,25 dagen om de 2 jaar

## 6. Syndicale vorming

- Vanaf 1 januari 2024, voor effectieve mandaten in ondernemingsraden, comités voor preventie en bescherming op het werk en syndicale delegaties: een individueel (niet overdraagbaar behalve bedrijfsakkoord) recht van tien dagen voor syndicale vorming per effectief mandaat gedurende een periode van vier jaar met een maximum van 16 dagen per persoon en per mandaatsperiode. Het normale loon berekend op dezelfde manier als voor betaalde feestdagen zal door de werkgever betaald worden aan de begunstigden van deze opleidingsafwezigheden voor de dagen afwezigheid toegestaan door dit protocolakkoord, behalve bij gunstigere bedrijfsovereenkomsten. Voorwaarden: schriftelijk en twee weken op voorhand.

## 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)

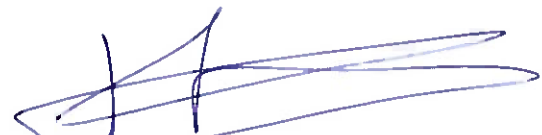
## 8. Tijdskrediet & landingsbanen

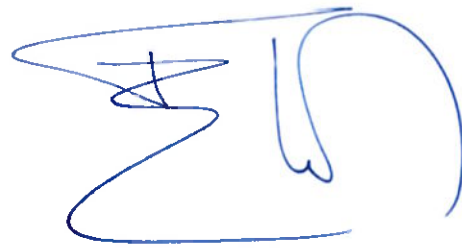
- De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kadercao inzake landingsbanen: de leeftijd wordt op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of met 1/2e in het kader van een landingsbaan na 35 jaar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


## 9. Technische punten

- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies
- Technische aanpassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2021 met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of overeenkomsten voor duidelijk omschreven werk en uitzendarbeid: schrapping van de alinea met betrekking tot de proefperiode.
- Opstellen van een CAO-brochure

**10. Sociale vrede voor de duur van dit akkoord**

  
 Armand LEVEQUE  
 F&B - GG

  
 Bram Staelens

  
 Geïlan STAS  
 beu - cse Alimentatie  
 & services

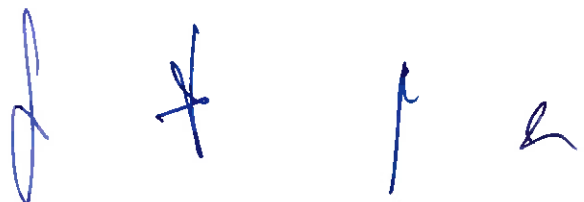
  
 Alexander Van Hout

## PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

### SECTEUR DE LA RÉCUPÉRATION DES PRODUITS DIVERS (SCP 142.04) – 21 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
    - Le total des primes payées (y compris les contributions sociales) ne peut pas être plus élevé que le bénéfice d'exploitation de 2022
  - 200 € en cas de " bénéfice exceptionnellement élevé»
    - Bénéfice exceptionnellement élevé = le bénéfice d'exploitation de 2022 est 1,01 fois supérieur au bénéfice d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021.
    - Le bénéfice d'exploitation représente au moins 4 % du total bilantaire
  - 300 euros en cas de "bénéfice exceptionnellement élevé".
    - Bénéfice exceptionnellement élevé = le bénéfice d'exploitation de 2022 est 1,5 fois supérieur au bénéfice d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021
    - Le bénéfice d'exploitation représente au moins 4 % du total bilantaire
  - Bénéfice d'exploitation = code 9901 des 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 émise 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<sup>er</sup> novembre 2023 et du nombre de mois d'emploi entamés au cours de 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 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.

- Suppression des barèmes étudiants à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024

## 2. Classification de fonctions

- Engagement à entamer un dialogue sectoriel (au sein d'un groupe de travail) sur la modernisation de la classification de fonctions dans le but de prévoir un trajet de carrière d'une fonction à l'autre. Cet exercice ne pourra pas avoir comme objectif d'augmenter les barèmes pendant la durée de cet accord.

## 3. Fonds de sécurité d'existence

- Introduction d'une indemnité complémentaire en cas de congé de maternité ou en cas de congé de maternité converti (en cas de décès de la mère) : montant de 7 EUR par jour pendant toute la durée du congé de maternité payé par le Fonds Social à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Indexation de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire à partir du 1<sup>er</sup> 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'indemnisation.

## 4. 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).
- Petit chômage : harmonisation avec la CCT sectorielle de la CP 200 : 3 jours au lieu de 2 en cas de mariage du travailleur et délai prolongé pour la prise des 3 premiers jours en cas de congé de deuil.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les congés d'ancienneté seront adaptés comme suit :
  - 1 jour après 5 ans
  - 2 jours après 15 ans

## 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<sup>er</sup> 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 2 jours tous les 2 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Entreprises de moins de 10 salariés (exprimés en ETP)
  - Maintien du régime sectoriel actuel : un droit collectif à la formation de 1,25 jours tous les 2 ans

## 6. Formation syndicale

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour les mandats effectifs dans les comités d'entreprise, les comités pour la prévention et la protection au travail et les délégations syndicales : un droit individuel (non transférable sauf accord en entreprise) de dix jours pour la formation syndicale par mandat effectif pour une période de quatre ans avec un maximum de 16 jours par personne et par période de mandat. Le salaire normal calculé comme pour les jours fériés payés sera versé par l'employeur aux bénéficiaires de ces absences pour formation et ce pour les jours d'absence autorisés par le présent protocole d'accord sauf accords d'entreprise plus favorables. Modalités : par écrit et deux semaines à l'avance.

## 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).

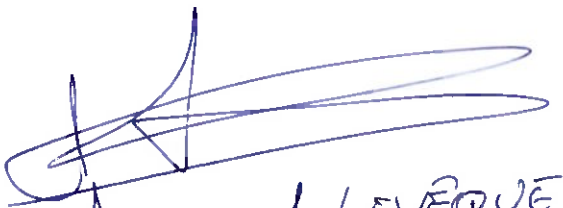
## 8. Crédit-temps et fin de carrière

- 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<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 pour les travailleurs qui réduisent leur temps de travail de 1/5<sup>e</sup> ou de 1/2<sup>e</sup> dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.


### 9. Points techniques

- Prolongation primes d'encouragement flamandes
- Adaptation technique de la convention collective sectorielle 19 novembre 2021 relative aux contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de travail intérimaire : supprimer le paragraphe relatif à la période d'essai
- Rédaction d'une brochure CCT


### 10. Paix sociale pour la durée de l'accord



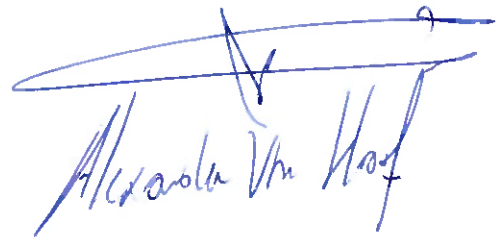
Armand LEVEQUE  
FGTD - CG



Jean Staelens



Geertjan STAS  
BEU - CSC Alimentation &  
Lunus



Alexander Van Hoof