

Protocole d'accord 2023-2024 - SCP 140.04 - 31/08/2023

POUVOIR D'ACHAT

1. Octroi de la prime pouvoir d'achat en 2023, selon les modalités suivantes de bénéfice élevé et de bénéfice exceptionnellement élevé:

Octroi par le biais du ratio bénéfice / chiffre d'affaires en 2022: code 9901 corrigé au moyen du code 76A / code 70*

*code 9900 corrigé au moyen du code 76A si le code 70 n'a pas été complété

BÉNÉFICE ÉLEVÉ

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

BÉNÉFICE EXCEPTIONNELLEMENT ÉLEVÉ

- 4,01 % -> 6 % : 600 €
- Supérieur à 6% : 750 €

→ remise avant le 1^{er} décembre 2023 aux travailleurs qui sont en service au 31 août 2023 ET au moment de la remise

→ calcul au prorata du pourcentage de présence conformément aux modalités reprises dans l'annexe 1 au présent protocole d'accord & ensuite au prorata de la fraction d'occupation, et ce dans la période de référence du 1/1/2023 au 30/9/2023 inclus.

→ en cas de dépôt tardif du bilan et des comptes annuels 2022, il y aura tout de même un contrôle par rapport aux critères susmentionnés de bénéfice élevé et de bénéfice exceptionnellement élevé. Il y a en outre une indexation des montants mentionnés ainsi qu'un brutage de ceux-ci de sorte que les montants mentionnés sont garantis nets.

→ La somme des primes à accorder ne peut s'élever qu'à 50% du code 9901 corrigé au moyen du code 76A. Les 50 % correspondent à la totalité des primes pouvoir d'achat des ouvriers et des employés de l'entreprise concernée : la clé de répartition entre les ouvriers et les employés doit être déterminée dans chaque entreprise sur la base des données ETP du compte de résultats 2022.

Si la somme des primes individuelles dépasse le pourcentage de 50%, les primes individuelles sont diminuées au prorata.

2. Octroi d'un écochèque selon ces modalités :

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

250 € au 1/12/27

À l'exclusion des entreprises qui accordent déjà des écochèques équivalents aux ouvriers et à l'exclusion des entreprises qui accordent déjà aux ouvriers les 4 demi-jours de congé supplémentaires tels que connus dans la CP 226.

3. À la première demande d'une organisation syndicale, à partir du 01/01/2024, chaque employeur entamera des négociations au niveau de l'entreprise en vue de conclure une CCT 90 au plus tard pour fin 2024.

4. Instauration de la proratisation de la prime de fin d'année pour chaque période prestée pendant l'année de référence à l'exception de la sortie de service suite à un licenciement pour motif grave.

JOUR FÉRIÉ du 8 mai

Le jour férié communautaire rémunéré est remplacé par le 8 mai à partir du 1/1/2024.

GROUPES DE TRAVAIL

Au sein du groupe de travail, qui sera lancé au Q4 - 2023, les thèmes suivants seront traités:

- révision de la CCT flexibilité annuelle
- révision de la CCT transfer of staff
- élaboration d'un plan health et occupation durable au moyen du rassemblement des conseillers en prévention actifs dans le secteur
- compte-épargne carrière (jours d'ancienneté)

RECOMMANDATION

Les parties recommandent d'instaurer la norme ISO 45003 au niveau de l'entreprise.

EXIGENCES QUALITATIVES

- Mise en œuvre au FSAA d'une campagne 'plus de femmes dans le secteur' et d'une campagne 'contre la violence et la discrimination dans le secteur'
- une CCT déconnexion est conclue aujourd'hui

PROLONGATION ET RÉVISION DE CCT

- RCC, emplois de fin de carrière et crédit-temps: mise en œuvre complète des possibilités légales

PAIX SOCIALE

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas entreprendre d'actions qui iraient à l'encontre de l'esprit et de la lettre du présent accord social et concernant les points qui ont fait l'objet des négociations dans le cadre du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter toutes les règles et procédures en vigueur en matière de concertation et conciliation sociales.

Annexe 1

Le montant maximum est calculé par ouvrier en fonction de la proportion entre les heures contractuelles théoriques de l'ouvrier dans la période de référence et les heures pour lesquelles l'ouvrier a reçu, pendant la période de référence, un salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (autre qu'une maladie professionnelle) ou d'accident (autre qu'un accident du travail ou qu'un accident sur le trajet du travail) conformément à l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à la CCT n° 12bis du 26 février 1979 selon la formule suivante:

$$\frac{\text{heures contractuelles théoriques} - \text{heures salaire garanti}}{\text{heures contractuelles théoriques}}$$

Le résultat de cette formule est un pourcentage de présence auquel est lié un pourcentage.

Pourcentage de présence	% de la prime
≥98%	100%
<98%, ≥96%	90%
<96%, ≥94%	60%
<94%, ≥92%	50%
<92%, ≥90%	40%
<90%	0%