

6 oktober 2023
Ontwerp van protocolakkoord voor het paritair comité 128
cao 2023 - 2024

1. Koopkracht

a. Koopkrachtpremie

De werknemers van de sector zullen een koopkrachtpremie ontvangen (kb van 23.4.2023), waarvan het bedrag wordt bepaald in functie van de omvang van de onderneming en die wordt uitgedrukt in aantal VTE die aanwezig zijn de eerste dag van het boekjaar 2023 in functie van de volgende logica:

- Ondernemingen tot 49 VTE: 50€
- Ondernemingen tussen 50 en 99 VTE: 75€
- Ondernemingen vanaf 100 VTE: 100€

Deze premie zal aan de werknemers betaald worden in de loop van de maand december en uiterlijk op 31.12.2023.

Voorwaarden voor toekenning aan de werknemers op basis van een referperiode die loopt van 1.1.2023 tot 30.11.2023:

- aan alle werknemers die actief waren tijdens de referperiode, met uitzondering van de personen in ontslagperiode (uitgezonderd pensioen) of de personen die werden ontslagen om dringende redenen
- in verhouding tot de arbeidsregeling
- voor alle maanden waarin gewerkt wordt en/of gelijkgestelde maanden tijdens de referperiode, met uitzondering van de personen die de hele referperiode afwezig waren

De begrippen "winst" en "uitzonderlijk hoge winst" conform het kb van 23.4.2023 worden toegelicht in de uitvoerings-cao van dit protocol.

De onderhandelingen over gelijkwaardige of meer gunstige voorwaarden voor de toekenning van de koopkrachtpremie kunnen steeds in de ondernemingen gevoerd worden.

b. Maaltijdcheques

Het bedrag van de sectorale maaltijdcheques wordt aangepast aan de inflatie; het faciale bedrag stijgt tot 4€ per dag vanaf 1 oktober 2023 (het deel van de werknemer blijft ongewijzigd).

2. Bestaanszekerheid

Het moederschapsverlof wordt voortaan vergoed door het Fonds voor bestaanszekerheid voor een bedrag van 15,35€ per dag voor de duur van het verlof vanaf 1 januari 2023.

Dit bedrag wordt geïndexeerd conform het indexeringsmechanisme dat geldt voor de vergoeding voor tijdelijke werkloosheid.

De partijen verbinden zich ertoe het akkoord te verlengen na de periode 2023-2024 voor zover de financiële toestand van het Fonds dit mogelijk maakt.

3. Mobiliteit

De fietsvergoeding wordt voortaan vastgelegd op 0,27€/km vanaf 1 oktober 2023 met een maximum van 50km per dag (heen-terug).

4. Anciënniteitsverlof

De sectorale dagen anciënniteitsverlof worden als volgt geharmoniseerd vanaf 1 januari 2023:

- 5 jaar anciënniteit: 1 verlofdag
- 10 jaar anciënniteit: 2 verlofdagen
- 15 jaar anciënniteit: 3 verlofdagen

5. Opleiding

Conform de arbeidsdeal voorziet de sector in de volgende modaliteiten voor de evolutie van het individueel recht op opleiding per jaar (cfr. cao opleiding van 05/09/2023):

- Ondernemingen met minder dan 10 werknemers:
 - 3,5 dagen opleidingsrecht, waarvan 1 dag individueel recht
- Tussen 10 en 20 werknemers:
 - 4,5 dagen opleidingsrecht, waarvan 2 dagen individueel recht
- Ondernemingen met 20 werknemers en meer;
 - 2023: 3 dagen individueel recht
 - 2024: 3 dagen individueel recht
 - 2025: 4 dagen individueel recht
 - 2026: 4 dagen individueel recht
 - 2027: 5 dagen individueel recht
 - 2028: 5 dagen individueel recht

Voor de nadere regels van de opleidingen die in aanmerking worden genomen voor de berekening wordt verwezen naar de algemene reglementering.

De gesprekspartners verbinden zich ertoe de sectorale verbintenis (cao 2021-2022) te activeren om over te gaan tot een evaluatie van dit hoofdstuk (recht op opleiding, sociaal overleg, ...) binnen het PC 128.

6. SWT, tijdskrediet en landingsbanen

Er wordt ingestemd met alle SWT-systemen die toegepast kunnen worden met toepassing van de kader-cao's van de NAR en in functie van de maximumduur die toegestaan is. Er wordt ook ingestemd met de cao's vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

Er wordt ingestemd met alle systemen inzake tijdskrediet en landingsbanen die toegepast kunnen worden. Er wordt zoveel mogelijk ingestemd met de verlaging van de leeftijdsgrens voor de landingsbanen.

7. Syndicale premie

In geval van een verhoging van de belastingvrije bovengrens van de syndicale premie tijdens de periode 2023-2024, zal het bedrag van de sectorale premie er automatisch aan worden aangepast.

8. Diversiteit en inclusie

De gesprekspartners verbinden zich ertoe op sectoraal vlak na te denken over de invoering van beleidslijnen en praktijken die de diversiteit, de inclusiviteit en de rechtvaardigheid binnen de ondernemingen van de sector in de hand werken.

9. Penibiliteit

De gesprekspartners verbinden zich ertoe op sectoraal vlak na te denken over de penibiliteit binnen het Fonds voor bestaanszekerheid.

10. Sociale vrede

De vakorganisaties en de werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te vrijwaren en geen bijkomende eisen te stellen op vlak van de onderneming of de sector.