

<p align="center">CP 323 – PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOLE D’ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2023</p>	<p align="center">PC 323 - PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOL VAN AKKOORD VAN 27 SEPTEMBER 2023</p>
<p>Les partenaires sociaux de la CP 323 concluent le présent protocole d’accord consécutif au cadre d’accords interprofessionnel pour la période 2023 - 2024.</p>	<p>De sociale partners van PC 323 sluiten onderstaand protocolakkoord aansluitend op het interprofessioneel afsprakenkader voor de periode 2023 - 2024</p>
<p align="center">PREAMBULE</p>	<p align="center">PREAMBULE</p>
<p><i>Les partenaires sociaux ont conclu un accord sectoriel équilibré dans le but de rendre les carrières dans le secteur plus attrayantes pour tous les groupes d’âge, tant les jeunes débutants, les jeunes parents, les professionnels en milieu de carrière que les travailleurs plus âgés, en prêtant une attention particulière à la faisabilité du travail, à la durabilité, à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au pouvoir d’achat dans le respect de la norme salariale et en prêtant attention au taux d’emploi.</i></p>	<p><i>De sociale partners zijn op zoek gegaan naar een evenwichtig sectorakkoord dat loopbanen in de sector over alle leeftijdscategorieën heen aantrekkelijker maakt, met aandacht voor zowel jonge instromers, jonge ouders, mid-career professionals en oudere werknemers, waarbij de nodige aandacht uitgaat naar werkbaarheid, duurzaamheid, work-life balance en koopkracht met respect voor de loonnorm en met aandacht voor de werkzaamheidsgraad.</i></p>
<p align="center">I. POUVOIR D’ACHAT</p>	<p align="center">I. KOOPKRACHT</p>
<p><i>Afin de préserver le pouvoir d’achat des salariés, tout en respectant la norme salariale, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour remédier au problème des bas <u>salaires d’entrée</u>, les barèmes (salaires minimums) des trois catégories salariales les plus basses (cat. 1, 2 et 3) seront remaniés. À cette fin, une nouvelle échelle de salaires sera élaborée dans laquelle, pour ces trois catégories de salaires, les barèmes avec expérience 0 an et 1 an seront assimilés au barème actuel de 2 ans. Par ailleurs, l’expérience maximale pour l’attribution d’un barème dans ces trois catégories sera ramenée à 25 ans. Ce remaniement n’a pas d’effet sur la norme salariale. 2. <u>Prime de pouvoir d’achat</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les travailleurs en service des entreprises avec un bénéfice élevé, 200 € de prime de pouvoir d’achat si le bénéfice opérationnel de 2022 (code 9901) est la moyenne au moins des bénéfices des années 2019, 2020 et 2021 et le bénéfice opérationnel de 2022 est positif. - La prime de pouvoir d’achat de 200 € est également octroyée aux travailleurs domestiques et aux travailleurs en service d’une ACP 	<p><i>Om de koopkracht van de werknemers te vrijwaren, met inachtnaam van de loonnorm, komen de sociale partners het volgende overeen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om de problematiek van de lage <u>instaplonen</u> aan te pakken, worden de barema’s (minimumlonen) in de drie laagste looncategorieën (cat. 1, 2 en 3) herschikt. Daartoe wordt een nieuwe barematabel uitgewerkt waar voor deze drie looncategorieën het ervaringsbarema van 0 jaar en 1 jaar gelijkgesteld zal worden met het huidige barema van 2 jaar. Anderzijds wordt de maximale ervaring om een barema toe te kennen in deze drie looncategorieën beperkt tot 25 jaar. Deze herschikking heeft geen effect op de loonnorm. 2. <u>Koopkrachtpremie</u>: <ul style="list-style-type: none"> - Voor werknemers in dienst van bedrijven met ‘hoge’ winst: 200 € koopkrachtpremie indien: de operationele bedrijfswinst van 2022 (code 9901) minstens het gemiddelde is van de bedrijfswinst van de jaren 2019, 2020 en 2021 en de operationele bedrijfswinst van 2022 positief is. - De koopkrachtpremie van 200 € wordt eveneens toegekend aan dienstboden en werknemers in dienst van een V.M.E.

CP 323 – PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOLE D’ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2023	PC 323 - PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOL VAN AKKOORD VAN 27 SEPTEMBER 2023
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Pour les travailleurs en service d’une entreprise avec un bénéfice exceptionnellement élevé : 400 € de prime de pouvoir d’achat si le bénéfice opérationnel de 2022 (code 9901) est au moins 50 % de plus que les bénéfices moyens des années 2019, 2020 et 2021 et le bénéfice d’entreprise opérationnel de 2022 est positif.</i> - <i>La prime est attribuée au prorata du régime de travail</i> - <i>La prime est attribuée aux travailleurs qui sont au 30 novembre 2023 au moins un mois en service de l’entreprise et est attribuée en fonction des prestations entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 novembre 2023 (prorata).</i> <p><i>La convention collective instaurant le remaniement des barèmes sera signée par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 et prendra effet le 1er janvier 2024. La formalisation de l’accord sur la prime pouvoir d’achat se fera au plus vite.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Voor werknemers in dienst van bedrijven met ‘uitzonderlijk hoge winst’: 400 € koopkrachtpremie indien: de operationele bedrijfswinst van 2022 (code 9901) minstens 50% hoger is dan het gemiddelde van de bedrijfswinst van de jaren 2019, 2020 en 2021 en de operationele bedrijfswinst van 2022 positief is.</i> - <i>De premie wordt pro rata het arbeidsregime toegekend.</i> - <i>De premie wordt toegekend aan werknemers die op 30 november 2023 minstens één maand in dienst zijn van de onderneming en wordt toegekend volgens de prestaties geleverd tussen 1 december 2022 en 30 november 2023 (pro rata).</i> <p><i>De cao waarmee de herschikte barema’s ingevoerd zullen worden, wordt ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 en zal ingaan op 1 januari 2024. Het akkoord rond de koopkrachtpremie wordt zo snel mogelijk geformaliseerd.</i></p>
II. MOBILITÉ	II. MOBILITEIT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Afin de rendre la mobilité plus durable, les partenaires sociaux conviennent de lier automatiquement <u>la prime vélo</u> au maximum fiscal (en ce moment 0,27 € / km). 2. L’indemnité de déplacement pour <u>les trajets domicile-travail effectués avec des moyens de transport propres</u> passera de 50 % du tarif SNCB correspondant à 60 % du tarif à partir du 1er février 2024 et ensuite à 70 % à partir du 1er février 2025. <p><i>Les conventions collectives instaurant ce qui précède seront signées par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 et prendront effet le 1er janvier 2024.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Om de mobiliteit te verduurzamen, komen de sociale partners overeen de <u>fietsvergoeding</u> automatisch te koppelen aan het fiscale maximum (momenteel 0,27 € / km). 2. De verplaatsingsvergoeding voor <u>woon-werkverkeer, uitgevoerd met eigen vervoersmiddel</u> wordt van 50% van het overeenkomstig NMBS tarief opgetrokken naar 60 % van het tarief vanaf 1 februari 2024 en vervolgens naar 70 % vanaf 1 februari 2025. <p><i>De cao’s waarmee bovenstaande zaken effectief ingevoerd zullen worden, worden ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 en zullen ingaan op 1 januari 2024.</i></p>
III. INDEMNITÉS	III. ONKOSTEN

<p align="center">CP 323 – PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOLE D’ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2023</p>	<p align="center">PC 323 - PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOL VAN AKKOORD VAN 27 SEPTEMBER 2023</p>
<p>1. Le montant forfaitaire d’application pour compenser tant la mise à disposition que l’entretien de <u>vêtements de travail</u>, dans le cas où l'employeur ne respecterait pas l'obligation légale en la matière, sera automatiquement porté au maximum fiscal (en ce moment 2,04 € / jour).</p> <p><i>La convention collective instaurant cette adaptation sera signée par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 et prendra effet le 1^{er} janvier 2024.</i></p>	<p>1. Het forfaitaire bedrag dat van toepassing is ter compensatie voor zowel de terbeschikkingstelling van <u>arbeidskledij</u> als het onderhoud ervan, in geval dat een werkgever de wettelijke verplichting ter zake niet nakomt, zal automatisch opgetrokken worden tot het fiscale maximum (momenteel 2,04 € / dag)</p> <p><i>De cao waarmee bovenstaande aanpassing effectief ingevoerd zal worden, wordt ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 en zal ingaan op 1 januari 2024.</i></p>
<p align="center">IV. ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE & TRAVAIL FAISABLE</p>	<p align="center">IV. WORK-LIFE BALANCE & WERKBAAR WERK</p>
<p><i>Pour que les carrières dans le secteur restent attrayantes tout au long de la carrière, les dispositions suivantes sont prises en vue d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et la faisabilité du travail :</i></p> <p>1. Pour les concierges, <u>la présence obligatoire</u> telle que prévue à l'art. 12 de la convention collective de travail "temps de travail" du 3 juin 2004 sera <u>supprimée</u>. Les permanences physiques seront dorénavant traitées comme du temps de travail et pour les disponibilités téléphoniques une indemnité sera prévue.</p> <p>2. Par travailleur une <u>prime de garde d'enfants</u> à charge du Fonds social de 3 € par jour et par enfant jusqu'à l'âge de 6 ans sera introduite. Un groupe de travail technique examinera les modalités pratiques à prendre en compte pour l'introduction et le paiement de cette prime.</p> <p>Cet accord est conclu pour une période de deux ans afin de permettre un suivi de l’impact financier.</p> <p>3. Le <u>régime de solidarité</u> du plan sectoriel de pension sera élargi avec une exonération de prime pour les périodes de <u>congé parental</u> basée sur le salaire</p>	<p><i>Om de loopbanen in de sector aantrekkelijk te houden over de hele duur van de loopbaan, worden volgende afspraken gemaakt met het oog op het verbeteren van de work-life balance en de werkbaarheid:</i></p> <p>1. Voor conciërges wordt de <u>verplichte aanwezigheid</u> zoals bepaald in art. 12 van de cao ‘arbeidsduur’ van 3 juni 2004 <u>afgeschaft</u>. Fysieke permanentie zal voortaan als arbeidstijd behandeld worden, en voor telefonische beschikbaarheid zal een vergoeding ingevoerd worden.</p> <p>2. Er wordt per werknemer een <u>kinderopvangpremie</u> ten laste van het Sociaal Fonds ingevoerd van 3 € per dag en per kind tot de leeftijd van 6 zes jaar. Een technische werkgroep zal zich buigen over de praktische modaliteiten waarmee rekening moet gehouden worden bij het invoeren en uitkeren van deze premie.</p> <p>Dit akkoord wordt gesloten voor een periode van twee jaar, om de financiële impact te kunnen monitoren.</p> <p>3. Het <u>solidariteitsstelsel</u> van het sectorale pensioenstel wordt uitgebreid met een premievrijstelling gebaseerd op het fictief gemiddeld dagloon voor de periodes van</p>

**CP 323 – PERIODE 2023 - 2024
PROTOCOLE D’ACCORD DU
27 SEPTEMBRE 2023**

**PC 323 - PERIODE 2023 - 2024
PROTOCOL VAN AKKOORD VAN
27 SEPTEMBER 2023**

journalier moyen fictif. Un groupe de travail technique examinera les défis pratiques à relever, à savoir la disponibilité des flux de données nécessaires et la manière dont ceux-ci peuvent être fournis par les instances officielles. Si lesdits défis sont trop importants pour être résolus pendant la durée de cet accord, une prestation de solidarité alternative au moins équivalente sera instaurée. Cette prestation de solidarité sera introduite pour une période de deux ans afin que l'impact financier puisse être contrôlé, et les prolongements sont soumis à une approbation de l'actuaire.

4. Un système de **congés d'ancienneté** sectorielle sera introduit à partir de 2024, les salariés ayant 15 ans d'ancienneté sectorielle bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire par an et les salariés ayant 20 ans d'ancienneté sectorielle bénéficieront de deux jours de congé supplémentaires. Des dispositions plus avantageuses ou équivalentes en matière de congés d'ancienneté au niveau de l'entreprise ont la priorité sur ces règles sectorielles. La notion d'ancienneté sectorielle sera clairement définie dans la cct.
5. L'offre (formations, accompagnement, e-learning) en matière de **bien-être psychologique** du Fonds Social en matière de 'bien-être' et de 'faisabilité du travail' tous les efforts nécessaires seront faits pour optimiser l'adéquation entre l'offre et la demande. Le Conseil d'Administration du Fonds social se chargera de la mise en œuvre concrète de ceci.

Les conventions collectives avec lesquelles les parties susmentionnées de l'accord seront effectivement mises en œuvre, et pour lesquelles aucune analyse technique supplémentaire n'est nécessaire, seront signées par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 et entreront en vigueur le 1er janvier 2024, pour les

ouderschapsverlof. Een technische werkgroep zal zich buigen over de praktische uitdagingen die hiermee gepaard gaan, te weten de beschikbaarheid van de nodige datastromen en de manier waarop deze door de officiële instanties kunnen aangeleverd worden. Mochten de uitdagingen op dat vlak te groot zijn om opgelost te kunnen worden tijdens de looptijd van dit akkoord, dan zal gezocht worden naar een alternatieve uitbreiding van het solidariteitsplan die minstens evenwaardig is. Deze solidariteitsprestatie wordt ingevoerd voor een periode van 2 jaar zodat de financiële impact kan gemonitord worden, en verlengingen zijn onder voorbehoud van goedkeuring door de actuaris.

4. Er wordt vanaf 2024 een systeem van **sectoraal anciënniteitsverlof** ingevoerd, waarbij werknemers met een anciënniteit van 15 jaar in de sector één extra dag verlof per jaar krijgen en werknemers met een sectorale anciënniteit van 20 jaar twee extra dagen krijgen. Regelingen betreffende anciënniteitsverlof op ondernemingsniveau die gelijkwaardig of voordeliger zijn krijgen voorrang op deze sectorale regeling. De definitie van sectorale anciënniteit zal duidelijk omschreven worden in de cao.
5. Het **aanbod rond psychisch welzijn** (vorming, begeleiding, e-learning) vanuit het Sociaal Fonds rond 'welzijn' en 'werkbaarheid' wordt verder uitgebreid en er wordt gestreefd naar een optimale aansluiting tussen vraag en aanbod. De Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds zorgt voor de concrete uitwerking hiervan.

De cao's waarmee bovenstaande delen van het akkoord effectief ingevoerd zullen worden, en waarvoor geen technische analyse meer nodig is, zullen worden ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 en zullen ingaan op 1 januari 2024, voor de overige wordt 1 januari als streefdatum om in te gaan vooropgesteld.

<p align="center">CP 323 – PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOLE D’ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2023</p>	<p align="center">PC 323 - PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOL VAN AKKOORD VAN 27 SEPTEMBER 2023</p>
<p><i>autres, le 1er janvier est fixé comme date cible d'entrée en vigueur.</i></p>	
<p align="center">V. FIN DE CARRIERE</p>	<p align="center">V. EINDE LOOPBAAN</p>
<p><i>Afin de préserver la faisabilité de l'emploi, même vers la fin de la vie professionnelle, et de donner aux travailleurs du secteur la possibilité de rester plus longtemps dans l'emploi, les dispositions suivantes sont convenues :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les possibilités offertes par la législation en vigueur (application des cct du CNT du 30 mai 2023) en matière de <u>RCC</u> et <u>d'emplois de fin de carrière</u> seront maximisées dans le secteur. 2. L'<u>indemnité complémentaire pour les emplois de fin de carrière</u> pour les concierges et le personnel de nettoyage instaurée par la convention collective du 2 décembre 2021 sera maintenue et <u>étendue à d'autres groupes professionnels</u>, cependant avec d'autres modalités concrètes : <ol style="list-style-type: none"> a. les salariés des autres groupes professionnels âgés de <u>60 ans</u> qui réduisent leur temps de travail ont droit à 80 % de la prime prévue par la convention collective précitée ; b. les salariés des autres groupes professionnels âgés de <u>62 ans</u> qui réduisent leur temps de travail ont droit à 100 % de la prime prévue par la convention collective susmentionnée. <p>Cet accord est conclu pour une période de deux ans afin de permettre un suivi de l'impact financier.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Les dispositions en matière <u>d'incapacité de travail de longue durée</u> dans le cadre du <u>régime de solidarité</u> du plan de pension sectoriel est réformé comme suit pour permettre à un plus grand nombre d'affiliés d'y accéder. <ol style="list-style-type: none"> a. une prime de 800 € après 130 jours de maladie sur une période de 4 trimestres ; b. une prime de 400 € après 195 jours de maladie sur une période de 6 trimestres ; 	<p><i>Om het werk ook naar het einde van de loopbaan toe werkbaar te houden, en om werknemers in de sector de kans te geven langer aan de slag te blijven, wordt het volgende overeengekomen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De mogelijkheden die de vigerende wetgeving (toepassing van de cao's van de NAR d.d. 30 mei 2023) biedt op het vlak van <u>SWT</u> en <u>landingsbanen</u> zullen maximaal benut kunnen worden in de sector. 2. De <u>aanvullende vergoeding bij landingsbanen</u> voor conciërges en schoonmaakpersoneel die ingevoerd werd met de cao van 2 december 2021 blijft behouden en wordt <u>uitgebreid naar andere beroepsgroepen</u> mits andere concrete modaliteiten: <ol style="list-style-type: none"> a. werknemers van de andere beroepsgroepen die <u>60 jaar</u> zijn en die hun arbeidsprestaties verminderen hebben recht op 80 % van de premie voorzien in voormelde cao; b. werknemers van de andere beroepsgroepen die 62 jaar zijn en die hun arbeidsprestaties verminderen hebben recht op 100 % van de premie voorzien in voormelde cao. <p>Dit akkoord wordt gesloten voor een periode van 2 jaar zodat de financiële impact kan gemonitord worden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. De regeling rond <u>langdurige arbeidsongeschiktheid</u> in het <u>solidariteitsstelsel</u> van het sectorale pensioenstelsel wordt als volgt hervormd om zo meer aangeslotenen toegang te geven tot het systeem. <ol style="list-style-type: none"> a. 800 € premie na 130 dagen ziekte in een periode van 4 kwartalen; b. 400 € na 195 dagen ziekte in een periode van 6 kwartalen;

<p align="center">CP 323 – PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOLE D’ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2023</p>	<p align="center">PC 323 - PERIODE 2023 - 2024 PROTOCOL VAN AKKOORD VAN 27 SEPTEMBER 2023</p>
<p>c. une prime de 400 € après 260 jours de maladie sur une période de 8 trimestres ; d. une prime de 800 € après 390 jours de maladie dans une période de 12 trimestres.</p> <p>Ces montants sont cumulatifs et la prime pour maladie de longue durée peut ainsi atteindre un maximum de 2 400 €. Le principe du redoublement après 40 trimestres tel qu'il est actuellement prévu dans la convention collective est maintenu.</p> <p><i>Les cct instaurant les divers aspects en matière de fin de carrière de cet accord seront signés par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 pour prendre effet au 1er janvier 2023.</i></p>	<p>c. 400 € na 260 dagen ziekte in een periode van 8 kwartalen; d. 800 € na 390 dagen ziekte in een periode van 12 kwartalen.</p> <p>Deze bedragen zijn cumulatief en de premie voor langdurende ziekte kan zo maximaal 2.400 € bedragen. Het principe van de herhaling na 40 trimesters zoals thans in de cao voorzien, blijft behouden.</p> <p><i>De cao's waarmee de eindeloopbaanaspecten van dit akkoord geformaliseerd worden, zullen worden ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 om in te gaan op 1 januari 2023.</i></p>
<p align="center">V. TRAVAIL DU DIMANCHE</p>	<p align="center">IV. ZONDAGSWERK</p>
<p>Afin de permettre aux entreprises du secteur de répondre à l'évolution des conditions du marché, il est décidé d'instaurer la possibilité de travail du dimanche dans le secteur pour les endroits qui ne sont pas encore couverts par l'exception actuelle, à condition que (1) les objectifs soient clairement définis (journées d'observation, foires, journées portes ouvertes, ...) (2) le nombre de jours de travail du dimanche soit limité à un maximum de 6 jours par an et (3) que le travail du dimanche soit compensé, soit sous la forme d'un supplément de salaire (50 %), soit sous forme de repos compensatoire supplémentaire (50 % des heures de travail du dimanche effectuées).</p> <p><i>La convention collective instaurant cette adaptation sera signée par la commission paritaire au cours du quatrième trimestre 2023 et prendra effet le 1^{er} janvier 2024.</i></p>	<p>Om de bedrijven uit de sector toe te laten in te spelen op de veranderende marktomstandigheden, wordt besloten zondagswerk in de sector mogelijk te maken voor die plaatsen die nog niet onder de huidige uitzondering vallen, mits (1) een duidelijke omschrijving van de doelen (kijkdagen, beurzen, opendeurdagen, ...) (2) beperking van het aantal dagen zondagswerk tot een maximum van 6 dagen per jaar en (3) een compensatie voor het geleverde zondagswerk, hetzij in de vorm van toeslag op het loon (50%) hetzij in de vorm van extra inhaalrust (50% van de gepresteerde uren zondagswerk).</p> <p><i>De cao waarmee bovenstaande aanpassing effectief ingevoerd zal worden, wordt ondertekend door het paritair comité in de loop van het vierde trimester van 2023 en zal ingaan op 1 januari 2024.</i></p>

<p>Voor de werknemersorganisaties Pour les organisations syndicales</p>	<p>Voor de werkgeversorganisatie Pour l'organisation patronale</p>
<p>CSC – ACV</p>	<p>FIB</p>
<p>FGTB – ABVV</p>	
<p>CGSLB – ACLVB</p>	