

Commission paritaire pour le commerce de combustibles	Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen
Convention collective de travail du 14 novembre 2023	Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2023
Convention collective de travail concernant l'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique aux travailleurs faisant partie du personnel roulant et non roulant qui sont en service ou entrent au service d'entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles.	Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een éénmalige koopkrachtpremie aan de werknemers behorende tot het rijdend en het niet rijdend personeel die in dienst zijn of treden van ondernemingen behorend tot het Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen.
CHAPITRE I. - Champ d'application	HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied
Article 1^{er}. La présente cct s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire 127 pour le commerce de combustibles.	Artikel 1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité 127 voor de Handel in Brandstoffen.
§2. Par "travailleurs" on entend les ouvriers et ouvrières, déclarés dans la catégorie ONSS 091 ou 081, à l'exception des étudiants, déclarés sous le code travailleurs 840.	§2. Onder "werknemers", wordt verstaan de arbeiders en arbeidsters, aangegeven in de RSZ-categorie 091 of 081, met uitzondering van studenten, aangegeven onder de werknemerscode 840.
CHAPITRE II. – Cadre légal	HOOFDSTUK II. – Juridisch kader
Art.2. La présente CCT est conclue en exécution de l'accord sectoriel du 14 novembre 2023 et dans le cadre de l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat.	Art.2.: Deze CAO is gesloten in uitvoering van het sectorakkoord dd. 14 november 2023 en binnen het kader van het Koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.
CHAPITRE III – Octroi d'une prime pouvoir d'achat unique	HOOFDSTUK III – Toekenning van een éénmalige koopkrachtpremie
Art.3. §1^{er}. Dans les entreprises qui ont eu un bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé en 2022, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée le 30 novembre 2023 aux ouvriers remplissant les conditions d'octroi.	Art. 3 §1: In ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst behaalden wordt op 30 november 2023 een éénmalige koopkrachtpremie toegekend aan de arbeiders die voldoen aan de toekenningsvoorwaarden.
§2. Pour la définition de la notion 'bénéfice', il est fait référence au code 9905 des comptes annuels.	§2: Voor de bepaling van het begrip 'winst' wordt verwezen naar de code 9905 van de jaarrekening.
§3. Dans le cadre de l'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique, il est question de bénéfice élevé lorsque le bénéfice (code 9905) est positif. Dans ce cas, une prime pouvoir d'achat de 200 euros maximum est octroyée, selon les modalités prévues à l'article 4.	§3: In het kader van de toekenning van de éénmalige koopkrachtpremie is er sprake van hoge winst wanneer de winst (code 9905) positief is. In dit geval wordt een koopkrachtpremie van maximaal € 200 toegekend, volgens de modaliteiten in art 4
§4. Il est question de bénéfice exceptionnellement élevé lorsque : <ul style="list-style-type: none"> - le bénéfice (code 9905) est une fois et demie supérieur (x1.5) au bénéfice moyen (code 9905) des années 2019/2020/2021. Les années négatives ne sont pas prises en 	§4: er is sprake van uitzonderlijke hoge winst wanneer: <ul style="list-style-type: none"> - de winst (code 9905) anderhalve keer groter is (x1.5) dan de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019/2020/2021. Negatieve jaren worden niet in rekening gebracht.

<p>compte. Dans ce cas, une prime pouvoir d'achat de 350 euros maximum est accordée, selon les modalités prévues à l'article 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le bénéfice (code 9905) est six fois supérieur (x6) au bénéfice moyen (code 9905) des années 2019/2020/2021. Les années négatives ne sont pas prises en compte. Dans ce cas, une prime pouvoir d'achat de 750 euros maximum est accordée, selon les modalités prévues à l'article 4. 	<p>In dit geval wordt een koopkrachtpremie van maximaal € 350 toegekend, volgens de modaliteiten in art.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De winst (code 9905) zes keer groter is (x6) dan de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019/2020/2021. Negatieve jaren worden niet in rekening gebracht. In dit geval wordt een koopkrachtpremie van maximaal € 750 toegekend volgens de modaliteiten in art 4.
<p>§5. Des conditions supplémentaires s'appliquent pour l'octroi de la prime pouvoir d'achat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un maximum de 50% du bénéfice (code 9905) peut être utilisé pour le paiement de la prime pouvoir d'achat pour l'ensemble des ouvriers et employés. Si le montant total des primes pouvoir d'achat à payer dépasse ces 50%, les primes pouvoir d'achat seront octroyées au pro rata. - Pour les entreprises dans lesquelles l'exercice comptable ne coïncide pas avec l'année civile 2022, il faut regarder l'exercice comptable dont le plus grand nombre de mois se situe en 2022. Pour les entreprises dont l'exercice comptable se clôture au 30 juin, on regarde l'exercice comptable clôturé au 30 juin 2022. - Les primes pouvoir d'achat ou les primes bénéficiaires, telles que prévues dans la loi du 22 mai 2001, déjà octroyées peuvent être déduites de la prime pouvoir d'achat à octroyer en vertu de la présente convention collective de travail. <p>§6. Si l'entreprise ne respecte pas l'obligation de dépôt des comptes annuels relatifs à l'exercice comptable 2022, on part du principe que l'entreprise a fait du bénéfice (code 9905 positif) au cours de l'exercice 2022, sauf si l'entreprise fournit la preuve du contraire.</p>	<p>§5: Bijkomende voorwaarden gelden voor de toekenning van de koopkrachtpremie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 50% van de winst (code 9905) kan aangewend worden voor de betaling van de koopkrachtpremie voor de arbeiders en bedienden samen. Overschrijdt het totale bedrag van de te betalen koopkrachtpremies deze 50%, dan worden de koopkrachtpremies pro rata toegekend. - Voor ondernemingen waarin het boekjaar niet gelijkloopt met het kalenderjaar 2022, geldt dat gekeken wordt naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich situeren in 2022. Voor ondernemingen waarvan het boekjaar afgesloten wordt op 30 juni, wordt gekeken naar het boekjaar dat afgesloten is op 30 juni 2022. - Reeds toegekende koopkrachtpremies of winstpremie's zoals voorzien in de wet van 22 mei 2001, mogen in mindering worden gebracht van de in functie van deze collectieve arbeidsovereenkomst toe te kennen koopkrachtpremie. <p>§6: Indien de onderneming de verplichting tot neerlegging van de jaarrekening over het boekjaar 2022 niet naleeft, wordt ervan uitgegaan dat de onderneming winst (code 9905 is positief) heeft gemaakt in het boekjaar 2022, tenzij de onderneming het bewijs van het tegendeel levert.</p>
<p>Art. 4. Le travailleur a droit à la prime pouvoir d'achat selon les modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le travailleur doit être effectivement en service le 31 octobre 2023. 2. Au cours de la période de référence allant du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023 inclus, le travailleur doit avoir presté au moins 90 jours de travail effectif (dans une semaine de 5 jours). Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs occupés dans d'autres régimes de travail, le calcul se fait en heures et la transposition en heures se fait au pro rata de la fraction d'occupation. 3. Le montant, tel que prévu à l'article 3, §3 et 4, est octroyé au pro rata des prestations effectives au cours de la période de référence du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023 	<p>Art. 4. De werknemer heeft recht op de koopkrachtpremie volgens onderstaande modaliteiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer moet effectief in dienst zijn op 31 oktober 2023. 2. De werknemer moet in de referteperiode van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023 minstens 90 effectief gewerkte dagen hebben gepresteerd (in een 5-dagenweek). Voor deeltijdse werknemers en werknemers in andere arbeidsregimes wordt de berekening omgezet in uren en gebeurt een omrekening pro rata de tewerkstellingsbreuk. 3. Het bedrag, zoals voorzien in art. 3 §3 en 4, wordt toegekend pro rata de effectieve prestaties in de referteperiode van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023.

<p>inclus. Pour ce calcul, on se base sur les jours effectivement prestés par rapport au nombre théorique de jours ouvrables par an pour le travailleur en question (en tenant compte des vacances légales et conventionnelles, des jours fériés et des jours normaux d'inactivité selon l'horaire applicable au travailleur).</p> <p>Pour les explications pratiques, il est fait référence à l'annexe 1.</p>	<p>Voor deze berekening wordt uitgegaan van de effectief gewerkte dagen t.o.v. het theoretisch aantal werkdagen per jaar voor de betrokken medewerker (rekening houdend met wettelijke en conventionele vakantie, feestdagen en normale inactiviteitsdagen volgens het toepasselijke uurrooster van de werknemer).</p> <p>Voor de praktische toelichting wordt verwezen naar bijlage 1.</p>
<p>Art. 5. La prime pouvoir d'achat est octroyée sous la forme de chèques consommation électroniques, comme prévu à l'article 19quinquies §5 de l'AR du 28 novembre 1969. Les employeurs peuvent décider, au niveau de l'entreprise, d'octroyer les chèques consommation sous forme papier, selon les modalités prévues à l'article 19quinquies §5 de l'AR du 28 novembre 1969.</p>	<p>Art. 5. De koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques, zoals bepaald in art. 19quinquies §5 van het KB van 28 november 1969. De werkgevers kunnen op het niveau van de onderneming beslissen om de consumptiecheques toe te kennen in papieren vorm, volgens de modaliteiten zoals bepaald art. 19quinquies §5 van het KB van 28 november 1969.</p>
<p>CHAPITRE IV . - Durée de validité</p>	<p>HOOFDSTUK IV . - Geldigheidsduur</p>
<p>Art.6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} novembre 2022 et est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.</p>	<p>Art.6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2022 en is gesloten voor bepaalde duur tot en met 31 december 2023.</p>

BIJLAGE 1 BIJ DE CAO VAN 14 NOVEMBER 2023

KOOPKRACHTPREMIE PC 140.03

PRAKTISCHE TOELICHTING

BEGRIP WINST

Voorbeeld 1

Onderneming heeft in 2022 in de code 9905 een winst van 75.000€ gemaakt.
De onderneming heeft op 31/10/2023 20 arbeiders en 3 bedienden in dienst.

De jaarrekening van de voorbijgaande jaren tonen volgende cijfers:

- 2021: € 60.000
- 2020: € 12.000
- 2019: € 80.000
- Gemiddelde winst voorbij 3 jaar = $(60.000+12.000+80.000)/3=50.666$
- $50.666 \times 1.5 = 76.000$

In deze onderneming is er enkel sprake van hoge winst (wegens code 9905 is positief). Er is geen uitzonderlijk hoge winst, aangezien de winst niet hoger is dan 1.5x de gemiddelde winst van de voorbij 3 jaren.

Maximaal 37.500€ mag besteed worden aan de uitbetaling van de koopkrachtpremies (voor arbeiders en bedienden samen).

Voor de arbeiders dient maximaal 4.000 euro aan premies uitbetaald te worden (€ 200 x 20 arbeiders).

Voorbeeld 2

Een onderneming heeft in 2022 in de code 9905 € 2.000 winst gemaakt. De onderneming telt 7 arbeiders.

De jaarrekening van de voorgaande jaren tonen volgende cijfers:

- 2021: € 1.200
- 2020: -€ 600
- 2019: -€ 850

De gemiddelde winst van de voorbij 3 jaar bedraagt € 1.200. De negatieve jaren worden niet in rekening gebracht.

Gemiddelde winst $\times 1.5 = 1.800$

Deze onderneming heeft volgens de definitie een uitzonderlijk hoge winst, aangezien de winst hoger is dan 1,5x de gemiddelde winst van de voorbij 3 jaar. Iedere arbeider heeft recht op max. € 350 (rekening houdend met de toekenningsvoorwaarden).

Maar: maximaal 50% van de winst in 2022 mag aangewend worden om de koopkrachtpremie te betalen. De onderneming mag bijgevolg maximaal € 1.000 aanwenden voor de betaling van de koopkrachtpremie. Iedere arbeider kan bijgevolg maximaal € 142,85 koopkrachtpremie ontvangen (1.000/7 arbeiders).

TOEKENNINGSVOORWAARDEN ARBEIDERS¹

Voorbeeld 1

Arbeider werkt voltijds in de onderneming, die winst heeft gemaakt en bijgevolg een koopkrachtpremie moet toekennen. De arbeider werkt in een 38-urenweek, in een 5-dagenweek.

De arbeider heeft in de periode 01/11/2022 – 31/10/2023 minimaal 90 dagen effectief gewerkt en opent bijgevolg het recht op € 200 koopkrachtpremie. De arbeider heeft in de referentieperiode 215 dagen gewerkt.

In de onderneming wordt een extralegale verlofdag toegekend aan iedere werknemer.

Het theoretisch aantal werkdagen in deze onderneming en voor deze arbeider bedraagt:

365 dagen, verminderd met:

- 104 weekenddagen
- 10 wettelijke feestdagen
- 20 dagen wettelijke vakantie
- 1 extralegale verlofdag.

→ In deze onderneming zijn er 230 theoretische werkdagen.

De toe te kennen koopkrachtpremie wordt als volgt berekend: $200 \times (215/230) = 186,95$

Voorbeeld 2

Arbeider werkt voltijds in de onderneming, die winst heeft gemaakt en bijgevolg een koopkrachtpremie moet toekennen. De arbeider werkt in een 39-urenweek met 6 ADV dagen, in een 5-dagenweek.

De arbeider heeft in de periode 01/11/2022 – 31/10/2023 minimaal 90 dagen effectief gewerkt en opent bijgevolg het recht op € 200 koopkrachtpremie. De arbeider heeft in de referentieperiode 215 dagen gewerkt.

Het theoretisch aantal werkdagen in deze onderneming en voor deze arbeider bedraagt:

365 dagen, verminderd met:

- 104 weekenddagen
- 10 wettelijke feestdagen
- 20 dagen wettelijke vakantie
- 6 ADV dagen

→ In deze onderneming zijn er 225 theoretische werkdagen.

De toe te kennen koopkrachtpremie wordt als volgt berekend: $200 \times (215/225) = 191,11$

Voorbeeld 3

Arbeider werkt deeltijds in de onderneming die winst heeft gemaakt en een koopkrachtpremie van 200€ moet toekennen.

De arbeider werkt 30,4/38. In de onderneming geldt een 5-dagenweek (=7,6u/dag). De arbeider heeft in de referentieperiode in totaal 1.200 u effectieve prestaties geleverd.

Om te bepalen of de arbeider recht heeft op de koopkrachtpremie, gebeurt een omrekening in uren.

90 effectief gewerkte dagen, komt overeen met 684 effectief gewerkte uren ($90 \times 7,6$)

Om recht te hebben op de koopkrachtpremie, moet de arbeider 547,2u (= $30,4/38 \times 684$ uren) effectief gewerkt hebben.

1. Recht op de premie

¹ Er wordt bij ieder voorbeeld van uitgegaan dat de arbeider in dienst is op 31/10/2023.

De arbeider heeft meer dan 547,2u gewerkt in de referentieperiode en heeft bijgevolg recht op de premie.

2. Bedrag van de premie

Het theoretisch maximale aantal werkuren in de onderneming bedraagt 231 dagen (365d – 104 weekenddagen – 20 dagen wettelijke vakantie – 10 feestdagen)

→ Theoretisch aantal werkuren binnen de onderneming = $231 \times 7,6u = 1755,6u$

De toe te kennen koopkrachtpremie bedraagt $200 \times (1200/1755,6) = 136,70\text{€}$

Voorbeeld 4

Arbeider is in dienst getreden op 1 maart 2023 en werkt 19/38^{ste} in een onderneming die winst heeft gemaakt en een koopkrachtpremie van 200€ moet toekennen. De tewerkstelling gebeurt in een 5-dagenweek. De arbeider heeft in de referentieperiode 650 uren gepresteerd.

Om te bepalen of de arbeider recht heeft op de koopkrachtpremie, gebeurt vooreerst een omrekening van de 90 effectief gewerkte dagen. Aangezien de arbeider 19/38 is tewerkgesteld moet de arbeider in de referentieperiode minstens 342 uren (= $19/38 \times 684$ uren) effectief gewerkte uren hebben.

1. Recht op de premie

De arbeider heeft meer dan 342u gewerkt in de referentieperiode en heeft bijgevolg recht op de premie.

2. Bedrag van de premie

Het theoretisch maximale aantal werkuren in de onderneming bedraagt 231 dagen (365d – 104 weekenddagen – 20 dagen wettelijke vakantie – 10 feestdagen)

→ Theoretisch aantal werkuren binnen de onderneming = $231 \times 7,6u = 1755,6u$

De toe te kennen koopkrachtpremie bedraagt $200 \times (650/1755,6) = 74\text{€}$

OVERIGE INTERPRETATIEVRAGEN

Begrip onderneming

De onderneming wordt bekeken op het niveau van de entiteit waarop de jaarrekening wordt neergelegd.

In de meeste ondernemingen zal dit de juridische entiteit zijn.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben overeenkomstig art. 10 van de wet van 24 juli 1987 recht op dezelfde loon – en arbeidsvoorwaarden als de vaste werknemers. Uitzendkrachten die aan alle voorwaarden voldoen (inclusief de voorwaarde van in dienst zijn op 31/10/2023) hebben onder dezelfde voorwaarden recht op de koopkrachtpremie.

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 10

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

Art. 10bis

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, heeft hij, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van die gebruiker, recht op toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten die in de onderneming van de gebruiker aanwezig zijn, zoals kantines, kinderopvang- en vervoerfaciliteiten, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wat met ondernemingen die na 2019 zijn opgericht?

Hier dient uiteraard enkel rekening gehouden te worden met de jaren waarin een jaarrekening met positief resultaat werd neergelegd.

In dit geval zal de gemiddelde winst dus berekend worden op minder dan 3 jaar.

Wat als een arbeider geen 90 effectief gewerkte dagen (of pro rata tewerkstellingsbreuk) heeft gerealiseerd?

Het bereiken van 90 effectief gewerkte dagen (of omrekening) is de eerste voorwaarde om recht te hebben op de koopkrachtpremie. Een voltijdse arbeider die in de referentieperiode bijvoorbeeld maar 60 effectief gewerkte dagen heeft gepresteerd (vb. omwille van langdurige afwezigheid, indiensttreding op het einde van de referentieperiode...) heeft bijgevolg geen recht op de premie.

ANNEXE 1 À LA CCT DU 14 NOVEMBRE 2023

PRIME POUVOIR D'ACHAT SCP 140.03

EXPLICATION PRATIQUE

NOTION DE BÉNÉFICE

Exemple 1

L'entreprise a réalisé en 2022 un bénéfice de 75 000 € sous le code 9905. Au 31/10/2023, l'entreprise occupe 20 ouvriers et 3 employés.

Les comptes annuels des années précédentes montrent les chiffres suivants:

- 2021: 60 000 €
- 2020: 12 000 €
- 2019: 80 000 €
- Bénéfice moyen des trois dernières années = $(60\,000 + 12\,000 + 80\,000)/3 = 50\,666$
- $50\,666 \times 1,5 = 76\,000$

Dans cette entreprise, il est seulement question de bénéfice élevé (car le code 9905 est positif). On ne parle pas de bénéfice exceptionnellement élevé car le bénéfice ne dépasse pas 1,5 x le bénéfice moyen des 3 dernières années.

Un maximum de 37 500 € peut être consacré au paiement des primes pouvoir d'achat (pour les ouvriers et les employés ensemble).

Pour les ouvriers, des primes pour un maximum de 4 000 € doivent être payées (200 € x 20 ouvriers).

Exemple 2

L'entreprise a réalisé en 2022 un bénéfice de 2 000 € sous le code 9905. L'entreprise compte 7 ouvriers.

Les comptes annuels des années précédentes montrent les chiffres suivants:

- 2021: 1 200 €
- 2020: - 600 €
- 2019: - 850 €

Le bénéfice moyen des trois dernières années s'élève à 1 200 €. Les années négatives ne sont pas prises en compte.

Bénéfice moyen x 1,5 = 1 800 €

Selon la définition, cette entreprise enregistre un bénéfice exceptionnellement élevé car le bénéfice dépasse 1,5 x le bénéfice moyen des 3 dernières années. Chaque ouvrier a droit à un maximum de 350 € (compte tenu des conditions d'octroi).

Mais : un maximum de 50 % des bénéfices de 2022 peut être utilisé pour payer la prime pouvoir d'achat. L'entreprise peut donc consacrer au maximum 1 000 € au paiement de la prime pouvoir d'achat. Par conséquent, chaque ouvrier peut recevoir au maximum 142,85 € de prime pouvoir d'achat (1.000/7 ouvriers).

CONDITIONS D'OCTROI POUR LES OUVRIERS¹

¹ Pour chaque exemple, on part du principe que l'ouvrier est en service au 31/10/2023.

Exemple 1

L'ouvrier travaille à temps plein dans l'entreprise, qui a réalisé des bénéfices et doit donc octroyer une prime pouvoir d'achat. L'ouvrier travaille 38 heures par semaine, dans le cadre d'une semaine de 5 jours.

L'ouvrier a effectivement travaillé un minimum de 90 jours au cours de la période 01/11/2022 - 31/10/2023 et ouvre donc le droit à une prime pouvoir d'achat de 200 €. L'ouvrier a travaillé 215 jours durant la période de référence.

Dans l'entreprise, un jour de congé extralégal est accordé à chaque travailleur. Le nombre théorique de jours de travail dans cette entreprise et pour cet ouvrier est de 365 jours, moins:

- 104 jours de week-end
 - 10 jours fériés légaux
 - 20 jours de congés légaux
 - 1 jour de congé extralégal.
- Dans cette entreprise, il y a 230 jours de travail théoriques.

La prime pouvoir d'achat à octroyer est calculée comme suit : $200 \times (215/230) = 186,95$

Exemple 2

L'ouvrier travaille à temps plein dans l'entreprise, qui a réalisé des bénéfices et doit donc octroyer une prime pouvoir d'achat. L'ouvrier travaille 39 heures par semaine, avec 6 jours de RTT, dans une semaine de 5 jours.

L'ouvrier a effectivement travaillé un minimum de 90 jours au cours de la période 01/11/2022 - 31/10/2023 et ouvre donc le droit à une prime pouvoir d'achat de 200 €. L'ouvrier a travaillé 215 jours durant la période de référence.

Le nombre théorique de jours de travail dans cette entreprise et pour cet ouvrier est de 365 jours, moins:

- 104 jours de week-end
 - 10 jours fériés légaux
 - 20 jours de congés légaux
 - 6 jours de RTT.
- Dans cette entreprise, il y a 225 jours de travail théoriques.

La prime pouvoir d'achat à octroyer est calculée comme suit : $200 \times (215/225) = 191,11$

Exemple 3

L'ouvrier travaille à temps partiel dans l'entreprise qui a réalisé des bénéfices et doit accorder une prime pouvoir d'achat de 200 €.

L'ouvrier travaille 30,4 h/38. Dans l'entreprise, une semaine de 5 jours est en vigueur (= 7,6 h/jour). L'ouvrier a effectué des prestations effectives pour un total de 1200 heures durant la période de référence.

Pour déterminer si l'ouvrier a droit à la prime pouvoir d'achat, une conversion en heures est effectuée. 90 jours effectivement prestés correspondent à 684 heures effectivement prestées ($90 \times 7,6$).

Pour avoir droit à la prime pouvoir d'achat, l'ouvrier doit avoir effectivement presté 547,2 h (= $30,4/38 \times 684$ heures).

1. Droit à la prime

L'ouvrier a travaillé plus de 547,2 h au cours de la période de référence et a donc droit à la prime.

2. Montant de la prime

Le nombre théorique maximal d'heures de travail dans l'entreprise est de 231 jours (365 jours - 104 jours de week-end - 20 jours de congés légaux - 10 jours fériés).

→ Nombre théorique d'heures de travail dans l'entreprise = $231 \times 7,6 \text{ h} = 1755,6 \text{ h}$

La prime pouvoir d'achat à accorder est de $200 \times (1200/1755,6) = 136,70 \text{ €}$.

Exemple 4

Un ouvrier entre en service le 1^{er} mars 2023 et travaille à 19/38^e dans une entreprise qui a réalisé des bénéfices et doit octroyer une prime pouvoir d'achat de 200 €. L'occupation est basée sur une semaine de 5 jours. L'ouvrier a presté 650 heures durant la période de référence.

Pour déterminer si l'ouvrier a droit à la prime pouvoir d'achat, on procède d'abord à une conversion des 90 jours de travail effectivement prestés. Comme le travailleur est occupé à 19/38^e, il doit avoir effectivement travaillé au moins 342 heures (= $19/38 \times 684 \text{ heures}$) au cours de la période de référence.

1. Droit à la prime

L'ouvrier a travaillé plus de 342 h au cours de la période de référence et a donc droit à la prime.

2. Montant de la prime

Le nombre théorique maximal d'heures de travail dans l'entreprise est de 231 jours (365 jours - 104 jours de week-end - 20 jours de congés légaux - 10 jours fériés).

→ Nombre théorique d'heures de travail dans l'entreprise = $231 \times 7,6 \text{ h} = 1755,6 \text{ h}$

La prime pouvoir d'achat à accorder est de $200 \times (650/1755,6) = 74 \text{ €}$.

AUTRES QUESTIONS D'INTERPRÉTATION

Notion d'entreprise

L'entreprise est considérée sous l'angle de l'entité pour laquelle des comptes annuels sont déposés. Dans la plupart des entreprises, il s'agira de l'entité juridique.

Travailleurs intérimaires

Les travailleurs intérimaires ont droit aux mêmes conditions de rémunération et de travail que les travailleurs permanents, conformément à l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987. Les travailleurs intérimaires qui remplissent toutes les conditions (y compris la condition d'être en service au 31/10/2023) ont droit à la prime pouvoir d'achat dans les mêmes conditions.

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 10.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi.

Art. 10bis.

Durant la période pendant laquelle le travailleur intérimaire travaille chez l'utilisateur, il a droit, dans les mêmes conditions que les travailleurs permanents de l'utilisateur, à accéder aux infrastructures ou aux services existants dans l'entreprise de l'utilisateur, tels que les services de restauration, les

infrastructures d'accueil des enfants et les services de transport, à moins qu'une différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.

Qu'en est-il des entreprises créées après 2019?

En l'occurrence, il convient naturellement de ne tenir compte que des années pour lesquelles des comptes annuels présentant un résultat positif ont été déposés.

Dans ce cas, le bénéfice moyen sera donc calculé sur moins de 3 ans.

Que se passe-t-il si un ouvrier n'a pas atteint 90 jours de travail effectif (ou fraction d'occupation au prorata) ?

Atteindre les 90 jours de travail effectivement prestés (ou conversion) constitue la première condition pour avoir droit à la prime pouvoir d'achat. Par conséquent, un ouvrier à temps plein qui, par exemple, n'a effectué que 60 jours de travail effectif au cours de la période de référence (par exemple, en raison d'une absence de longue durée, d'une entrée en service à la fin de la période de référence...) n'a pas droit à la prime.