

## PC 119

### SECTORAKKOORD 2023-2024

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren (PC 119).

#### Preambule

De sociale partners in de sector benadrukken het belang van een constructief sociaal overleg op sectorniveau en op bedrijfsniveau, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, de interprofessionele, de sectorale en de bedrijfs-cao's.

Een aanbeveling van de sociale partners van de sector om sociaal overleg te bevorderen is als bijlage bij dit akkoord gevoegd.

#### A. Koopkracht

##### 1. Koopkrachtpremie

Overeenkomstig koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie, aangevuld door het advies van de Raad van State 73.147/1 van 10 maart 2023, wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

##### 1.1. Definities en bedragen

Een onderneming heeft in 2022 een **hoge winst behaald** indien de verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) 2022 en de omzet (Code 70) 2022 groter is dan 0% maar lager dan 4%.

- Als de verhouding tussen de bedrijfswinst 2022 en de omzet 2022 groter is dan 0%, maar lager dan 1%, dan bedraagt de premie 125 euro

## CP 119

### ACCORD SECTORIEL 2023-2024

Cet accord s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119).

#### Préambule

Les interlocuteurs sociaux du secteur insistent sur l'importance d'une concertation sociale constructive au niveau du secteur et de l'entreprise, en respect des règles légales, des Cct interprofessionnelles, sectorielles et d'entreprise.

Une recommandation des interlocuteurs sociaux du secteur en vue de favoriser la concertation sociale est annexée au présent accord.

#### A. Pouvoir d'achat

##### 1. Prime de pouvoir d'achat

Conformément à l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat, complété par l'avis du Conseil d'Etat 73.147/1 du 10 mars 2023, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous la forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

##### 1.1. Définitions et montants

Une entreprise a réalisé en 2022 des **bénéfices élevés** si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) 2022 et le chiffre d'affaires (Code 70) 2022 est supérieur à 0% mais inférieur à 4%.

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation 2022 et le chiffre d'affaires 2022 supérieur à 0%, mais

- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 1%, maar lager dan 2%, dan bedraagt de premie 225 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 2%, maar lager dan 3%, dan bedraagt de premie 300 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 3% maar lager dan 4%, dan bedraagt de premie 375 euro

Een onderneming heeft in 2022 **een uitzonderlijk hoge** winst behaald indien deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 4%.

- Als de verhouding tussen de bedrijfswinst 2022 en de omzet 2022 gelijk is aan of groter is dan 4% maar lager dan 5%, dan bedraagt de premie 400 euro.
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 5% maar lager dan 6%, dan bedraagt de premie 450 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 6% maar lager dan 7%, dan bedraagt de premie 500 euro
- Als de verhouding gelijk is aan of groter is dan 7%, dan bedraagt de premie 750 euro

Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers worden de bovenstaande criteria vervangen door de voorwaarde van een stijging van de bedrijfswinst (code 9901) in 2022, die positief moet zijn, ten opzichte van het jaar 2019.

- Indien de stijging groter is dan 10%, zal het bedrag van de premie 75 euro bedragen.
- Indien de stijging groter is dan 15%, zal het bedrag van de premie 150 euro bedragen
- Indien de stijging groter is dan 20%, zal het bedrag van de premie 200 euro bedragen

inférieur à 1%, le montant de la prime sera de 125 euros

- Si ce ratio est égal ou supérieur à 1%, mais inférieur à 2%, le montant de la prime sera de 225 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 2% mais inférieur à 3%, le montant de la prime sera de 300 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 3% mais inférieur à 4%, le montant de la prime sera de 375 euros

Une entreprise a réalisé en 2022 des **bénéfices exceptionnellement élevés** si ce ratio est égal ou supérieur à 4%.

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation 2022 et le chiffre d'affaires 2022 est égal ou supérieur à 4% mais inférieur à 5%, le montant de la prime sera de 400 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 5% mais inférieur à 6%, le montant de la prime sera de 450 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 6%, mais inférieur à 7% le montant de la prime sera de 500 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 7%, le montant de la prime sera de 750 euros

Pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, les conditions ci-dessus sont remplacées par la condition d'une augmentation du bénéfice d'exploitation (Code 9901) en 2022, lequel doit être positif, par rapport à l'année 2019.

- Si l'augmentation est supérieure à 10%, le montant de la prime sera de 75 euros.
- Si l'augmentation est supérieure à 15%, le montant de la prime sera de 150 euros.
- Si l'augmentation est supérieure à 20%, le montant de la prime sera de 200 euros.

- Indien de stijging groter is dan 25%, zal het bedrag van de premie 250 euro bedragen.

Voor diezelfde bedrijven kan het totaal van de uitgekeerde premies door de onderneming nooit meer bedragen dan 15% van de totale bedrijfswinst (code 9901) van het jaar 2022

Voor diezelfde bedrijven is het bedrag van de premie in elk geval geplafonneerd op 250 euro.

Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit.

Voor enseignes met meerdere juridische entiteiten die onder het toepassingsgebied van PC 119 vallen, worden de criteria beoordeeld op basis van de geconsolideerde gegevens van die bovengenoemde juridische entiteiten in België.

Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

## 1.2 Toekenningsvoorwaarden

De premie wordt toegekend aan werknemers die :

- op 31 oktober 2023 en op het moment van uitbetaling van de premie een arbeidsovereenkomst hebben,
- naar rato van de effectieve of gelijkgestelde arbeidsprestaties tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023 (overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie).
- naar rato van hun arbeidsdregime op 31 oktober 2023.

- Si l'augmentation est supérieure à 25%, le montant de la prime sera de 250 euros.

Pour ces mêmes entreprises, le total des primes octroyées ne pourra pas dépasser 15% du montant total pour l'année 2022 du bénéfice d'exploitation (code 9901).

Pour ces mêmes entreprises, le montant de la prime est plafonné dans tous les cas à 250 euros.

Le respect des conditions est apprécié au niveau de l'entité juridique.

Pour les enseignes composées de plusieurs entités juridiques qui tombent sous le champ d'application de la CP 119, les critères sont évalués sur la base des données consolidées des entités juridiques susmentionnées en Belgique.

L'année 2022 fait référence à l'exercice comptable au cours duquel la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'exercice comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.

## 1.2. Conditions d'octroi

La prime est accordée aux travailleurs qui :

- sont sous contrat de travail au 31 octobre 2023 et au moment du paiement de la prime,
- et ce au prorata des prestations effectives ou assimilées (conformément à l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles) entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 31 octobre 2023.
- au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 31 octobre 2023.

Deze eenmalige premie wordt tegelijk met de eindejaarspremie uitbetaald, maar wordt niet meegeteld bij de berekening ervan.

## **2. Privé-vervoerskosten**

Vanaf 1 februari 2024 is de tussenkomst van de werkgever in de privé-vervoerskosten verhoogd tot 100% van de prijs van de treinkaart in 2<sup>de</sup> klasse voor een overeenstemmende afstand.

## **3. Fietsvergoeding**

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding van 0,24 euro per kilometer verhoogd naar 0,27 euro voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

## **4. Ploegenpremie/namiddagpremie**

De toeslag voor de ploegenpremie wordt met ingang van 1 januari 2024 verhoogd van 0,27 euro tot 0,32 euro per uur.

De toeslag voor de namiddagpremie wordt met ingang van 1 januari 2024 verhoogd van 0,27 euro tot 0,32 euro per uur.

## **5. Verlenging van de bestaande premies**

### *Verlenging jaarlijkse decemberpremie*

De cao betreffende de jaarlijkse premie die in december wordt betaald, wordt verlengd tot 30 juni 2025.

## **B. Werkbaar werk**

### **1. Werkbaar werk op bedrijfsvlak**

Dit akkoord verlengt die werkgroepen in de bedrijven van de sector.

Cette prime unique et non-récurrente sera payée en même temps que la prime de fin d'année, mais ne sera pas prise en compte pour son calcul.

## **2. Frais de transport privé**

A partir du 1<sup>er</sup> février 2024, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé est augmentée à 100% du prix de la carte de train en 2<sup>ème</sup> classe pour une distance équivalente.

## **3. Indemnité vélo**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité de 0,24 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est augmentée à 0,27 euro par kilomètre pour les déplacements à bicyclette.

## **4. Prime d'équipe/prime d'après-midi**

Le supplément pour la prime d'équipe est majoré de 0,27 euro à 0,32 euro par heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le supplément pour la prime d'après-midi est majoré de 0,27 euro par heure à 0,32 euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **5. Prolongation des primes existantes**

### *Prolongation prime annuelle de décembre*

La CCT relative à la prime annuelle payable en décembre est prolongée jusqu'au 30 juin 2025.

## **B. Travail faisable**

### **1. Travail faisable au niveau de l'entreprise**

Le présent accord prolonge ces groupes de travail dans les entreprises du secteur.

De sociale partners in de sector benadrukken het belang van het thema werkbaar werk en de noodzaak van een constructieve sociale dialoog hierover binnen een werkgroep "werkbaar werk" in de onderneming.

Deze werkgroep is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de onderneming en van de syndicale delegatie. De werkgroep wordt geïnformeerd over initiatieven omtrent werkbaar werk in de verschillende overlegorganen.

Deze werkgroep zal op regelmatige basis samenkomen om te overleggen over de volgende thema's:

- ergonomie
- werkbelasting
- arbeidsveiligheid
- fysiek veeleisende werkposten
- onthaal van nieuwe werknemers
- onthaal van nieuwe uitzendkrachten
- peterschap/meterschap
- stand van zaken van het werkgelegenheidsplan
- ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van werknemers
- toegang tot opleiding
- loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding.

Thema's worden besproken op initiatief van zowel vakbondsafgevaardigden als vertegenwoordigers van de directie. Elke partij heeft daarom evenveel gewicht en belang binnen deze werkgroepen. Geen enkele partij mag eenzijdig een van de bovenvermelde thema's uitsluiten van het overleg.

Het doel van de werkgroepen is om afspraken te maken of concrete problemen op te lossen en zo bij te dragen tot de vermindering van de mentale of de fysieke belasting bij het werk.

Zowel de werkgevers als de vakorganisaties

Les interlocuteurs sociaux du secteur insistent sur l'importance du thème du travail faisable, et sur la nécessité d'un dialogue social constructif y relatif au sein d'un groupe de travail « travail faisable » dans l'entreprise.

Ce groupe de travail est composé paritairement de représentants de l'entreprise et de la délégation syndicale. Le groupe de travail est informé des initiatives relatives au travail faisable dans les différents organes de concertation.

Ce groupe de travail doit se réunir à intervalles réguliers pour discuter des thèmes suivants :

- ergonomie
- charge de travail
- sécurité au travail
- postes de travail physiques exigeants
- accueil des nouveaux travailleurs
- accueil des nouveaux travailleurs intérimaires
- parrainage/marrainage
- état des lieux du plan pour l'emploi
- développement des compétences et qualifications des travailleurs
- accès à la formation
- développement de carrière et accompagnement de carrière.

Les thèmes sont discutés tant à l'initiative des délégués syndicaux que des représentants de la direction. Chacune des parties a donc un poids et une importance égales au sein de ces groupes de travail. Aucune des parties ne peut unilatéralement exclure un des thèmes mentionnés ci-dessus de la concertation.

L'objectif des groupes de travail est de conclure des accords ou de résoudre des problèmes concrets et de contribuer ainsi à réduire la charge mentale ou physique au travail.

Tant les employeurs que les organisations syndicales s'engagent à se concerter à ce

verbinden zich ertoe om daartoe in deze werkgroepen regelmatig te overleggen.

Binnen deze werkgroep kunnen afspraken worden gemaakt. Deze afspraken kunnen desgevallend leiden tot het sluiten van een CAO indien die afspraken dienen vastgelegd te worden in een CAO.

Bedrijven sturen het Sociaal Fonds regelmatig een overzicht van de genomen maatregelen (inclusief eventuele akkoorden of CAO's). De eerste deadline is 30 juni 2024. Dit overzicht wordt verstrekt in de vorm van verslagen over de besprekingen en eventuele akkoorden die vóór de door het Sociaal Fonds vastgestelde datum worden toegezonden. Dit verslag zal de volgende informatie bevatten

- Leden van de werkgroep
- Besproken thema's
- Kalender van de vergaderingen
- Eventuele akkoorden

Vervolgens zal het Fonds de goede praktijken kunnen delen met andere bedrijven.

De representatieve werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe de betrokken bedrijven te informeren over en te herinneren aan deze verplichting en te zorgen voor een doeltreffende opvolging van de naleving ervan.

Ondernemingen die niet voldoen aan deze rapporteringsverplichting of die deze werkgroepen niet hebben opgericht of die weigeren ervoor te zorgen dat ze naar behoren functioneren, kunnen desgevallend worden uitgenodigd de redenen hiervoor uit te leggen aan de leden van het Paritair Comité. De leden van het paritair comité zullen dan met elkaar overleggen over oplossingen voor eventuele problemen.

Het Paritair Comité zal dit punt ook regelmatig op de agenda van zijn

sujet régulièrement au sein de ces groupes de travail.

Des consensus peuvent avoir lieu dans le cadre de ce groupe de travail. Ces consensus peuvent mener à la conclusion d'une CCT, dans le cas où ces consensus doivent être fixés dans une CCT.

Les entreprises feront parvenir au Fonds Social un aperçu régulier des mesures prises (en ce compris les accords ou CCT éventuelles). La première échéance est fixée au 30 juin 2024. Cet aperçu se fera sous la forme de rapports des discussions et accords éventuels envoyés à la date fixée par le fonds social. Ce rapport contiendra les éléments suivants ;

- Membres qui composent le groupe de travail
- Thèmes discutés
- Calendrier des réunions
- Accords éventuels

Le Fonds pourra ensuite partager les bonnes pratiques avec les autres entreprises.

Les organisations représentatives des employeurs s'engagent à communiquer et rappeler aux entreprises concernées cette obligation, et assurer un réel suivi afin de la faire respecter.

Les entreprises en défaut de remplir cette obligation de reporting, qui n'auraient pas constitué ces groupes de travail ou qui refuseraient d'en assurer un réel fonctionnement, pourront le cas échéant être invités à en expliquer les raisons devant les membres de la commission paritaire. Les membres de la commission paritaire discuteront ensuite, en concertation, de solutions à apporter à ces problèmes éventuels.

La Commission paritaire mettra également régulièrement ce point à l'agenda des

vergaderingen plaats en eventuele aandachtspunten bespreken.

Daartoe is binnen het Paritair Comité een werkgroep "werkbaar werk" opgericht om de kwestie op sectoraal niveau te volgen en initiatieven voor werkbaar werk te bevorderen.

Jaarlijks zal een sectoraal evaluatierapport over de verschillende initiatieven worden opgesteld. Er kunnen ook inspiratiesessies over goede praktijken in bedrijven worden georganiseerd.

Als uit het evaluatieverslag tendensen naar voren komen, kan het PC de nodige aanbevelingen en of besluit formuleren.

## **2. Sectorale initiatieven gekoppeld aan werkbaar werk**

Vanuit Commerce Training zal er nog meer rekening worden gehouden met het thema werkbaar werk in de verschillende sectorale opleidingen die aan de bedrijven van de sector worden aangeboden. In het bijzonder zullen de opleidingen over het mentaal en fysiek welzijn van de werknemers, ergonomie en veiligheid op het werk op het terrein worden versterkt.

## **C. Eindeloopbaan**

Voor de duur van huidig akkoord, verlengen de sociale partners in de mate van het mogelijke en binnen de actuele wettelijke context de sectorale CAO's met betrekking tot SWT en Tijdskrediet.

### **1. Landingsbanen**

Overeenkomstig cao nr 170 van de NAR, wordt de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk

réunions, et discutera des éventuels points d'attention.

A cet égard, un groupe de travail « travail faisable » est créé au sein de la Commission paritaire afin d'assurer un suivi sectoriel de la problématique, et de promouvoir la prise d'initiatives en matière de travail faisable.

Un rapport d'évaluation sectoriel relatif aux différentes initiatives sera rédigé annuellement. Des sessions d'inspiration relatives aux bonnes pratiques en entreprise pourront également être organisées.

Si des tendances se dégagent du rapport d'évaluation, la CP pourra formuler les nécessaires recommandations et ou décisions.

## **2. Initiatives sectorielles liées au travail faisable**

A partir de Commerce Training, la problématique du travail faisable sera encore davantage prise en compte dans les différentes formations sectorielles proposées aux entreprises du secteur. Ces formations liées notamment au bien-être mental et physique des travailleurs, à l'ergonomie et à la sécurité au travail seront renforcées sur le terrain.

## **C. Fin de carrière**

Pour la durée du présent accord, les interlocuteurs sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, les conventions collectives de travail sectorielles relatives aux RCC et aux crédit-temps fins de carrière.

### **1. Emplois fin de carrière**

En application de la CCT n° 170 du CNT, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre

besluit van 12 december 2001 voorziet, voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, op 55 jaar gebracht voor werknemers die, overeenkomstig art. 8 § 1 van cao nr. 103, hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, en voor werknemers die hun prestaties met 1/5 verminderen, en dit voor zover die werknemers op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, voldoen aan de voorwaarden van cao nr. 170.

## **2. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

De sociale partners verlengen, voor zover mogelijk en in de huidige wettelijke context, de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende SWT en het tijdskrediet eindeloopbaan voor de duur van dit akkoord.

### *1. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep*

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 166.

### *2. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep*

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in art. 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### *3. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar*

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in

2001, est portée pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'art. 8 § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail à des prestations à mi-temps, et pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5, et ce pour autant qu'au moment de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions de la cct n° 170.

## **2. Régimes de chômage avec complément d'entreprise**

Pour la durée du présent accord, les interlocuteurs sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, la convention collective de travail sectorielle relative aux RCC.

### *1. Chômage avec complément d'entreprise pour des travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 166.

### *2. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions fixées à l'article 3, § 3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

### *3. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 167.



cao nr. 167.

#### 4. Beschikbaarheid

Overeenkomstig artikel 22, § 3, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao's nr 168 en 169 van de NAR wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, 4de lid, 1° op 62 jaar gebracht met ingang van 1 juli 2023.

### D. Opleiding

#### 1. Opleidingsinspanning

Ter uitvoering van hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (Arbeidsdeal), geldt vanaf 2024 in de ondernemingen van minimum 20 werknemers volgend groeipad:

- 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer vanaf 1 januari 2024;
- 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer vanaf 1 januari 2025;
- 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer vanaf 1 januari 2028.

Voor bedrijven met minder dan 20 werknemers gelden de bepalingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (Arbeidsdeal).

Voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt het opleidingsrecht vastgesteld overeenkomstig artikel 50, §3 van de Wet op de Arbeidsdeal.

Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen

#### 4. Disponibilité

En exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des CCT n° 168 et 169 du CNT, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er juillet 2023.

### D. Formation

#### 1. Effort de formation

En exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses (Deal pour l'Emploi), à partir de 2024, la trajectoire de croissance suivante s'applique dans les entreprises de minimum 20 travailleurs :

- 3 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2024
- 4 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2025
- 5 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2028

Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, les dispositions de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses (Deal pour l'emploi) sont d'application.

Pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50, §3 de la loi sur le Deal pour l'Emploi.

'formele opleiding' en 'informele opleiding' gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, §1 a) en b) van de Wet van 3 oktober 2023 houdende diverse bepalingen (Arbeidsdeal).

## 2. Strategisch comité opleiding en loopbaan

De opleidingsinitiatieven, afgesproken in de schoot van het Sociaal Fonds voor de Arbeiders van de Handel in Voedingswaren, zullen in de komende periode verder uitgevoerd worden.

De sociale partners garanderen dat het sectorale opleidingsaanbod paritair wordt beheerd en dat Commerce Training voor alle sociale partners werkt. Zowel Comeos als de vakorganisaties hebben evenveel gewicht in de besluitvorming.

Er wordt een Strategisch Comité Opleiding en Loopbaan opgericht in de schoot van de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds voor de Handel in Voedingswaren. Binnen dit Strategisch Comité zal jaarlijks een actieplan, toegespitst op de arbeiders van de handel in voedingswaren voorgelegd worden ter goedkeuring. Dit Strategisch Comité zal minstens om de drie maanden vergaderen om de genomen acties te bespreken en aan te sturen. Jaarlijks wordt een evaluatie van het actieplan voorzien.

## 3. Opleidingsaanbod

De opleidingsaanbod is bedoeld voor alle werknemers in de sector, in alle regio's.

De specifieke initiatieven voor de arbeiders van de handel in voedingswaren zullen in alle publicaties en aankondigingen duidelijk aangegeven worden.

### 3.1. Vlaams sectorconvenant

- **Bestaande projecten** worden voortgezet: regionale duale dagen - ketenovereenkomst

Pour l'application du droit individuel à la formation les termes 'formation formelle' et 'formation informelle' sont définis conformément à l'article 50, §1 a) et b) de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses (Deal pour l'emploi).

## 2. Comité stratégique formation et carrière

Les initiatives de formation, convenues au sein du Fonds social pour les Ouvriers du Commerce alimentaire, seront mises en œuvre au cours de la période à venir.

Les interlocuteurs sociaux garantissent que la gestion de l'offre de formation sectorielle est paritaire, et que Commerce Training travaille pour l'ensemble des interlocuteurs sociaux. Tant Comeos que les organisations syndicales ont un poids égal dans la prise de décision.

Un comité stratégique formation et carrière sera créé au sein du conseil d'administration du Fonds social pour les Ouvriers du Commerce alimentaire. Au sein de ce comité stratégique, un plan d'action annuel ciblé sur les Ouvriers du Commerce alimentaire sera soumis pour approbation. Ce Comité stratégique se réunira au moins tous les trois mois pour discuter et piloter les actions entreprises. Une évaluation du plan d'action sera prévue annuellement.

## 3. Offre de formations

L'offre de formation est destinée à l'ensemble des travailleurs du secteur, toutes régions confondues.

Les initiatives spécifiques pour les ouvriers du Commerce alimentaire seront clairement indiquées dans toutes les publications et annonces.

### 3.1. Convention sectorielle en Flandre

- Les **projets existant** seront poursuivis : journées régionales d'apprentissage en

duaal leren – opleidingen  
mentor/verandering/ergonomie -  
diversiteitsrisicoanalyse - samenwerking  
met hoger en volwassenenonderwijs, enz.

- Er worden **nieuwe projecten**  
georganiseerd: uitbreiding van het sectorale  
opleidingsaanbod – opleidingsplannen  
duaal leren (sectoraal model) – welcome  
days in bedrijven – retail game -  
samenwerking met VDAB, enz.

De sociale partners zullen deze  
sectorconsultant zo snel mogelijk  
ondertekenen.

### **3.2. Bijkomende ondersteuning uit de Sociale Fondsen**

- De huidige opleidingen zullen worden  
uitgebreid, zowel wat de inhoud als wat het  
aantal deelnemers betreft: hulp aan  
bedrijven bij hun opleidingsplannen - meer  
technische en taalopleidingen - meer  
opleidingen op het gebied van  
veiligheid/welzijn –  
reconversie/transitietrajecten - enz.

- Ondersteuning van de verschillende  
organisaties

### **4. Steun voor opleiding in de bedrijven**

Het maximumbudget voor  
opleidingssubsidies waarin wordt voorzien,  
wordt behouden op 1.400.000 euro voor  
2023 en 2024 samen, met een garantie  
voor micro-ondernemingen van 300 euro  
per onderneming en per jaar (met een  
gegarandeerd budget van 150.000 euro  
binnen voormeld maximumbudget).

Ondernemingen die van het Sociaal Fonds  
een tegemoetkoming willen krijgen voor de  
financiering van beroepsopleiding, moeten  
hun dossier rechtstreeks bij het Sociaal  
Fonds indienen of via een  
werkgeversfederatie.

alternance – contrats de chaine tenant lieu  
d'engagement à devenir une entreprise  
d'apprentissage - formations  
tuteur/changement/ergonomie – analyse de  
risque diversité – collaboration avec  
l'enseignement supérieur et pour adulte, ...

- De **nouveaux projets** seront organisés :  
élargissement des offres de formation  
sectorielles - plans de formation en  
alternance (modèle sectoriel) – welcome  
days en entreprise – retail game -  
collaboration VDAB, ...

A cet égard, les interlocuteurs sociaux  
signeront au plus vite cette convention.

### **3.2. Soutien complémentaire des Fonds Sociaux**

- Les formations actuelles seront élargies  
tant au niveau du contenu que du nombre  
de participants : aide aux entreprises pour  
le plan de formation – plus de formations  
techniques, linguistiques – plus de  
formations sécurité/bien-être –  
reconversion/ trajets de reconversion - ...

- Soutien des différentes organisations

### **4. Soutien à la formation dans les entreprises**

Le budget maximum prévu pour les  
subsides aux formations est maintenu à  
1.400.000 euros pour les années 2023 et  
2024, avec une garantie pour les micro-  
entreprises de 300 euros par entreprise et  
par an (avec un budget garanti de 150.000  
euros du budget maximum susmentionné).

L'entreprise qui souhaite obtenir une  
intervention du Fonds Social, pour le  
financement de la formation professionnelle,  
doit introduire son dossier en direct auprès  
du Fonds Social ou via une fédération  
patronale.

De opleidingsverstrekker kan vrij worden gekozen door de onderneming.

De opleidingsdossiers moeten beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in de cao Beroepsopleiding die met name bepaalt dat moet worden aangegeven welke arbeiders behoren tot de risicogroepen die worden vermeld in het KB van 19 februari 2013.

De Ondernemingsraad (of bij ontstentenis, de vakbondsdelegatie) wordt geraadpleegd over de opleidingsplannen.

De werkgever moet de Ondernemingsraad jaarlijks informeren over de van het Sociaal Fonds 119 ontvangen tegemoetkomingen voor beroepsopleiding.

## **E. Sociaal fonds**

### **1. Bijdragen**

De basisbijdrage wordt tot 30 juni 2025 gehandhaafd op 0,35% van de lonen die aan alle arbeiders van het bedrijf worden betaald.

De tewerkestellingsbijdrage wordt tot 30 juni 2025 gehandhaafd op 0,32%.

### **2. Bestaanszekerheid**

- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van collectief ontslag wordt met ingang van 1 januari 2024 op 5,1 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van langdurige ziekte wordt met ingang van 1 januari 2024 op 5,1 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt met ingang van 1 januari 2024 op 5,1 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in

L'entreprise peut librement choisir le prestataire de la formation.

Les dossiers de formation doivent répondre aux conditions prévues par la CCT formation professionnelle qui prévoit notamment, de mentionner quels ouvriers appartiennent aux groupes à risque mentionnés à l'AR du 19 février 2013.

Le conseil d'entreprise (ou à défaut la délégation syndicale) est consulté par rapport aux plans de formation.

L'employeur informera annuellement le conseil d'entreprise concernant les interventions reçues du Fonds Social 119 pour la formation professionnelle.

## **E. Fonds social**

### **1. Cotisations**

La cotisation de base est maintenue à 0,35% du montant des salaires payés à tous les ouvriers de l'entreprise jusqu'au 30 juin 2025.

La cotisation emploi est maintenue à 0,32% jusqu'au 30 juin 2025.

### **2. Sécurité d'existence**

- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de licenciement collectif est porté à 5,1 euros par jour à partir du 1er janvier 2024.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée est porté à 5,1 euros par jour à partir du 1er janvier 2024.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de fin du contrat de travail pour cause de force majeure est porté à 5,1 euros par jour à partir du 1er janvier 2024.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de

geval van tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 januari 2024 op 5,1 euro per dag gebracht.

Deze verhogingen zullen worden gefinancierd uit de algemene reserves van het fonds.

### **3. Kinderopvang**

Voor 2024 en 2025 wordt het dagelijks bedrag van de tegemoetkoming van het Sociaal fonds voor kinderopvang gehandhaafd op 3 euro, met een maximum van 600 euro per jaar per kind en per ouder.

De maximumleeftijd van het kind gaat van 6 naar 12 jaar voor de duur van het akkoord. Deze maatregel zal gedurende het eerste semester van 2025 geëvalueerd worden.

De overige voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

## **F. Risicogroepen**

### **1. Voortzetting van de huidige tegemoetkomingen van het Sociaal Fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen**

Alle huidige tegemoetkomingen van het Sociaal Fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen zullen worden gehandhaafd, behoudens wettelijke veranderingen.

Indien veranderingen in de wetgeving optreden, zullen de sociale partners overleg plegen over de voortzetting van de tegemoetkomingen.

### **2. KB risicogroepen**

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (BS van 8 april 2013) moet 0,05% van de loonsom worden voorbehouden ten gunste

chômage temporaire est porté à 5,1 euros par jour à partir du 1er janvier 2024.

Ces augmentations seront financées par les réserves générales du fonds.

### **3. Garde d'enfants**

Pour les années 2024 et 2025, le montant journalier de l'intervention du Fonds Social pour la garde des enfants est maintenu à 3 euros, avec un maximum de 600 euros par an par enfant et par parent.

L'âge maximum de l'enfant est porté de 6 à 12 ans pour la durée de l'accord. Cette mesure sera évaluée au cours du premier semestre 2025.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

## **F. Groupes à risque**

### **1. Poursuite des interventions actuelles du fonds social en matière de mesures pour l'emploi**

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf changement légal.

En cas de changement de législation, les interlocuteurs sociaux se concerteront sur la poursuite des interventions.

### **2. Arrêté royal Groupes à risques**

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4e paragraphe, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013), 0,05% de la masse salariale doivent être réservés en faveur d'un ou

van een of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Van die 0,05% moet de helft worden besteed aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.

De sociale partners verbinden zich ertoe om voor 2023 en 2024 een sectorale cao te sluiten met respect voor de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, waarin de initiatieven worden opgenomen in verband met kinderopvang, voormelde aanwervingspremies evenals de overige bestaande initiatieven.

## **G. Slotbepalingen**

### **1. Verlenging van akkoorden**

- KB Rusttijden
- Verlenging van de paritaire aanbevelingen
- Akkoord aanmoedigingspremies Vlaams Gewest

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2023-2024:

- De aanbeveling van 10 april 1991 betreffende zondagswerk,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 betreffende deeltijds werk,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 betreffende de waarborg van tewerkstelling,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 betreffende uitzendwerk,
- De aanbeveling van 13 juni 1978 betreffende overuren,
- De aanbeveling van 31 januari 2014 betreffende de overstap van zwaar naar lichter werk,
- De aanbeveling van 31 januari 2014 betreffende de blootstelling aan

plusieurs groupe(s) cités à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013.

De ces 0,05%, la moitié doit être consacrée aux travailleurs stipulés à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à conclure pour les années 2023 et 2024 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminé par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes.

## **G. Dispositions finales**

### **1. Prolongation des accords**

- AR temps de repos
- Prolongation des recommandations paritaires
- Accord primes d'encouragement Région Flamande

Les recommandations suivantes restent valables pour la période 2023-2024 :

- La recommandation du 10 avril 1991 relative au travail du dimanche,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative au travail à temps partiel,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative à la garantie d'emploi,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative au travail intérimaire,
- La recommandation du 13 juillet 1978 relative aux heures supplémentaires,
- La recommandation du 31 janvier 2014 relative au passage d'un travail lourd à un travail plus léger,

koude (thermische omgevingsfactoren).

Ononderbroken verlenging voor de periode 2023-2024 van de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde duur werden gesloten en die aflopen :

- Cao van 22 februari 2023 betreffende de risicogroepen (tewerkstelling en vorming, (aanwervingspremies)(n° 178819)
- Cao van 5 juli 2017 betreffende de overuren (nr 140972/CO/119)
- Cao van 5 juli 2017 betreffende de afwijkingen van de vijfdaagseweek (nr 140975/CO/119)
- Cao van 5 juli 2001 betreffende de arbeidsduur van sommige werklieden die onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren ressorteren (nr 62111/CO/119)
- Cao van 3 december 2019 betreffende de eindeloopbaandagen (nr 140981/CO/119)
- Cao van 8 juni 2023 betreffende de levering, onderhoud en wassen van de arbeidskledij (nr 180380/CO/119)

## 2. Sociale vrede

De werknemers en de werkgevers verbinden zich ertoe om tijdens de duur van dit akkoord de sociale vrede te bewaren in de ondernemingen. De partijen zullen geen nieuwe eisen op sector- of bedrijfsniveau introduceren met betrekking tot de verschillende punten die in dit akkoord zijn opgenomen gedurende de duur ervan.

## H. Duur van het akkoord

Het akkoord is van toepassing van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging door de FOD Werkgelegenheid van de wettigheid van het akkoord en met

- La recommandation du 31 janvier 2014 relative à l'exposition au froid (ambiances thermiques).

Prolongation sans interruption pour la période 2023-2024 des conventions collectives de travail ci-après venant à expiration, qui avaient été conclues pour une durée déterminée :

- CCT du 22 février 2023 concernant les groupes à risque (emploi et formation, primes à l'embauche) (n° 178819)
- CCT du 5 juillet 2017 concernant les heures supplémentaires (n° 140972/CO/119)
- CCT du 5 juillet 2017 concernant les dérogations à la semaine de cinq jours (n° 140975/CO/119)
- CCT du 5 juillet 2001 relative à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (n° 62111/CO/119)
- CCT du 3 décembre 2019 concernant les jours de fin de carrière (n° 140981/CO/119)
- CCT du 8 juin 2023 relative à la fourniture, entretien et lavage des vêtements de travail (n° 180380/CO/119)

## 2. Paix sociale

Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les parties n'introduiront aucune nouvelle revendication au niveau du secteur ou de l'entreprise par rapport aux différents points contenus dans cet accord pendant toute sa durée.

## H. Durée de l'accord

L'accord est d'application du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, sous réserve de confirmation préalable par le SPF Emploi de la légalité de l'accord et à l'exception :

uitzondering van:

- het advies van de minister voor de afwijkingen op de arbeidsduur, waar een geldigheidsduur wordt gevraagd tot en met 31 oktober 2025, en
  - het akkoord betreffende de aanmoedigingspremies dat wordt gesloten tot en met 31 augustus 2025.
- l'avis au Ministre pour les dérogations à la durée du travail, où une durée de validité est demandée jusqu'au 31 octobre 2025, et
  - l'accord concernant les primes d'encouragement qui est conclu jusqu'au 31 août 2025.