

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN  
VOEDINGSWAREN**

**PC 119**

**CAO 29-06-2015**

**SECTORAKKOORD VOOR DE JAREN 2015-2016**

*.../CO/119*

*Gelet op de Wet van 28 april 2015 wordt er voor de ondernemingen en de arbeiders die behoren tot het PC 119 voor de periode 2015-2016 volgend akkoord gesloten.*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

Met arbeiders worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

**A. KOOPKRACHT**

**1. Loonenveloppes**

De loonenveloppes vermeld in de wet van 28 april 2015 worden aan de arbeiders toegekend volgens de volgende modaliteiten:

***Enveloppe van 0,5% van de brutoloonmassa:***

Toekenning van een bruto jaarpremie van 140 € die omgezet kan worden mits akkoord van de syndicale afvaardiging, in één van de volgende voordelen:

- verhoging van het patronale gedeelte van de maaltijdcheque ten belope van 0,86 € per maaltijdcheque.
- Toekenning van eco-cheques ten belope van een jaarlijks bedrag van 190,4 €.
- Storting van een jaarlijks bedrag buiten taxes van 174,90 € in een groepsverzekeringsplan, met

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE  
ALIMENTAIRE**

**CP 119**

**CAO 29-06-2015**

**ACCORD SECTORIEL POUR 2015-2016**

*.../CO/119*

*Vu la Loi de 28 avril 2015, l'accord suivant est conclu pour les entreprises et les ouvriers qui ressortent de la CP 119, pour la période 2015-2016.*

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

**A. POUVOIR D'ACHAT**

**1. Enveloppes salariales**

Les enveloppes salariales mentionnées dans la loi du 28 avril 2015 sont octroyées aux ouvriers suivant les modalités suivantes :

***Enveloppe de 0,5% de la masse salariale brute :***

Octroi d'une prime annuelle brute de 140 €, convertible en un des avantages suivants moyennant l'accord de la délégation syndicale:

- augmentation de la valeur de la part patronale du titre-repas à hauteur de 0,86 euro par titre-repas.
- Octroi d'éco-chèques à raison d'un montant annuel de 190,4 €.
- Versement d'un montant annuel hors taxes de 174,90 € dans un plan d'assurance de groupe, dans le respect

inachtneming van de wet van 5 mei 2014 houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

***Enveloppe van 0,3% van de loonmassa:***

Mits akkoord van de syndicale afvaardiging of mits beslissing van de werkgever in de bedrijven zonder syndicale afvaardiging kan deze enveloppe worden omgezet in één van de volgende voordelen:

- Toekenning van een bruto jaarpremie van 50 €.
- verhoging van het patronale gedeelte van de maaltijdcheque ten belope van 0,32 € per maaltijdcheque.
- Toekenning van eco-cheques ten belope van een jaarlijks bedrag van 71,13 €.
- Storting van een jaarlijks bedrag buiten taxes van 65,34 € in een groepsverzekeringsplan, met inachtneming van de wet van 5 mei 2014 houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Voor de 2 enveloppes, bij gebrek aan omzetting vóór 15/11/2015 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

De brutopremies worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari volgens de regels van de CAO van 8 juni 2009 betreffende de indexering van de lonen.

***Betaling van de enveloppes***

De brutopremie of de gekozen voordelen zullen voor het eerst betaald worden in januari 2016.

De brutopremie, de eco-cheques of de premie te storten in het groepsverzekeringsplan zullen aan de deeltijdse arbeiders betaald worden in verhouding tot hun prestaties.

de la loi du 5 mai 2014 portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

***Enveloppe de 0,3% de la masse salariale :***

Moyennant l'accord de la délégation syndicale ou moyennant décision de l'employeur dans les entreprises sans délégation syndicale, cette enveloppe peut être convertie en un avantage à choisir parmi les possibilités suivantes :

- Octroi d'une prime annuelle brute de 50 €.
- augmentation de la valeur de la part patronale du titre-repas à hauteur de 0,32 euro par titre-repas.
- Octroi d'éco-chèques à raison d'un montant annuel de 71,13 €.
- Versement d'un montant annuel hors taxes de 65,34 € dans un plan d'assurance de groupe, dans le respect de la loi du 5 mai 2014 portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Pour les 2 enveloppes, à défaut de conversion avant le 15/11/2015, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

Les primes brutes sont indexées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier suivant les règles de la CCT du 8 juin 2009 concernant l'indexation des salaires.

***Païement des enveloppes***

La prime brute ou les avantages choisis seront payés pour la première fois en janvier 2016.

La prime brute, les éco-chèques ou la prime à verser dans le plan d'assurance de groupe seront payés aux ouvriers à temps partiel au pro rata de leurs prestations.

Aux ouvriers ayant une année de service

Aan de arbeiders met een onvolledig dienstjaar in het voorgaande kalenderjaar, zullen de brutopremie, eco-cheques of groepsverzekeringspremie betaald worden volgens de prorataregeling die bestaat voor de januaripremie.

## **B. LANGER WERKEN**

### **1. Conventioneel brugpensioen op 60 jaar**

De leeftijd voor het conventioneel brugpensioen wordt behouden op 60 jaar tot 31 december 2017, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

### **2. Brugpensioen bij zwaar beroep**

In het kader van CAO nr. 111 en artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt aan de ontslagen werknemers, die in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, 58 jaar of ouder zijn, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

### **3. Tijdskrediet eindloopbaan**

In toepassing van CAO nr. 118 kunnen werknemers toegang krijgen tot het recht op uitkeringen voor landingsbanen vanaf 55 jaar op voorwaarde dat zij beantwoorden aan één van de voorwaarden opgesomd in CAO nr. 118.

### **4. Onderzoek en seminarie**

Het sociaal Fonds zal een onderzoek laten uitvoeren door een externe partner, op grond van een lastenboek met tenminste de volgende punten:

- Een ruim onderzoek voeren bij een representatieve groep van bedrijven van PC 119;
- Binnen de bedrijven de functies of taken

incomplète l'année précédente, la prime brute, les éco-chèques ou la prime d'assurance de groupe seront payés selon les règles du prorata qui existent pour la prime de janvier.

## **B. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS**

### **1. Prépension conventionnelle à 60 ans**

L'âge de la prépension conventionnelle sera maintenu à 60 ans jusqu'au 31 décembre 2017, tenant compte cependant des conditions légales.

### **2. Prépension en cas de métier lourd**

Dans le cadre de la CCT n° 111 et l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise il est octroyé aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

### **3. Crédit-temps fin de carrière**

En application de la CCT n° 118 les travailleurs peuvent avoir droit aux allocations pour emplois de fin de carrière à partir de 55 ans à condition qu'ils remplissent une des conditions mentionnées dans la CCT n°118.

### **4. Enquête et séminaire**

Le Fonds social fera exécuter une enquête par un partenaire externe, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants :

- Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP 119;
- Identifier au sein de ses entreprises, les

identificeren die het behoud op het werk tot de wettelijke pensioenleeftijd kunnen bemoeilijken;

- De analyse voeren op grond van objectieve criteria;
- Een bijzondere aandacht besteden aan het werk in de kou en in de diepvriezers;
- Een analyse maken van de mogelijke oplossingen om de arbeiders zolang mogelijk aan het werk te houden;
- Een verslag opstellen in de twee nationale landstalen voor te stellen tijdens een seminarie.

Het Sociaal Fonds zal een seminariedag organiseren voor de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, volgens dezelfde structuur als het seminarie over het werk in de kou uitgevoerd in het kader van het sectorakkoord 2013-2014.

## 5. Eindeloopbaandagen

Het systeem van de eindeloopbaandagen wordt behouden voor de arbeiders die onder de voorwaarden vallen van het SWT op 58 jaar, namelijk:

- 3 eindeloopbaandagen voor de arbeiders van 58 jaar die voldoen aan de voorwaarden van SWT op 58 jaar zoals voorzien door de nationale en sectorale regelingen.

Vanaf 01/01/2016 worden aan elke arbeider van 60 jaar of meer met minimum 10 jaar anciënniteit jaarlijks 5 eindeloopbaandagen toegekend.

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op eindeloopbaandagen geproratiséerd.

Deze eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar (het meest voordelige regime is van toepassing) en worden vastgelegd in onderling overleg tussen werkgever en

fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale;

- Mener l'analyse sur base de critères objectifs;
- Apporter une attention particulière au travail dans le froid et dans les congélateurs;
- Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les ouvriers au travail le plus longtemps possible.
- Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.

Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs, sur le même schéma que le séminaire sur le travail dans le froid exécuté dans le cadre de l'accord sectoriel 2013-2014.

## 5. Jours de fin de carrière

Le système des jours de fin de carrière est maintenu pour les ouvriers qui répondent aux conditions du RCC à 58 ans, soit :

- 3 jours de fin de carrière pour les ouvriers de 58 ans qui répondent aux conditions de RCC à 58 ans selon les réglementations nationales et sectorielles.

À partir du 01/01/2016 à chaque ouvrier de 60 ans ou plus ayant minimum 10 ans d'ancienneté sont octroyés 5 jours de fin de carrière par an.

Le droit aux jours de fin de carrière est proratisé pour les ouvriers à temps partiel.

Ces jours de fin de carrière ne sont pas cumulables entre eux (le régime le plus favorable est d'application) et ils sont fixés de

arbeider.

Het recht op deze eindeloopbaandagen tast het recht op eventueel conventioneel bepaalde anciënniteitsdagen op ondernemingsniveau niet aan.

Op 1 januari van het jaar X wordt gekeken of de arbeider aan de vereiste leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde voldoet en in voorkomend geval recht heeft op SWT, en zich niet in opzeg bevindt.

In dat geval heeft de arbeider recht op de eindeloopbaandagen zoals hierboven bepaald, ook al zou zijn arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar X beëindigd worden door de werkgever met naleving van een opzeggingstermijn.

Indien de betekende opzeggingstermijn over twee kalenderjaren loopt (X en X+1) dan heeft de arbeider geen recht op eindeloopbaandagen voor het jaar volgend op het jaar van de ingang van de opzeggingstermijn, t.t.z. voor het jaar X+1.

#### **6. Peterschap- meterschapssysteem**

De arbeiders van 55 jaar en ouder die aangeduid zijn door de werkgever kunnen een mentoropleiding volgen op kosten van het sociaal Fonds.

Mits het bekomen van het attest van mentor of een gelijkwaardig document worden de betrokken arbeiders opgenomen op een interne lijst voor elk bedrijf.

Op vraag van de werkgever leiden de op de lijst opgenomen mentors de medewerkers op, in groep of individueel, met behoud van hun loon.

#### **C. TIJDSKREDIET**

De sectorale CAO wordt aangepast rekening houdend met de opmerkingen van de FOD werk.

Het recht op tijdskrediet met motief gedurende

commun accord entre employeur et ouvrier.

Le droit à ces jours de fin de carrière ne porte pas atteinte au droit à d'éventuels jours d'ancienneté déterminés conventionnellement au niveau de l'entreprise.

Au 1er janvier de l'année X, il est vérifié si les conditions d'âge et d'ancienneté sont remplies, et le cas échéant si l'ouvrier a droit au RCC, et si l'ouvrier n'est pas en préavis.

Dans ce cas, l'ouvrier a droit aux jours de fin de carrière tel que prévu ci-dessus, même en cas de rupture de son contrat de travail moyennant préavis par l'employeur en cours d'année X.

Si le préavis notifié s'étend sur deux années calendriers (X et X+1), l'ouvrier n'a pas droit aux jours de fin de carrière pour l'année qui suit l'année de début du délai de préavis, c'est à dire pour l'année X+1.

#### **6. Système de parrainage**

Les ouvriers de 55 ans et plus désignés par l'employeur peuvent suivre une formation de tuteur, à charge du Fonds social.

Moyennant obtention du brevet de tuteur ou d'un document équivalent, les ouvriers concernés sont repris sur une liste interne à chaque entreprise.

À la demande de l'employeur, les tuteurs figurant sur la liste forment les collaborateurs, en groupe ou individuellement, avec maintien de leur salaire.

#### **C. CREDIT-TEMPS**

La CCT sectorielle sera adaptée en tenant compte des remarques du SPF emploi.

Le droit au crédit-temps durant une période de

36 maanden wordt behouden net zoals het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 voor de arbeiders die 50 jaar of ouder zijn en die voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben volgens de modaliteiten van de bestaande sector CAO en met inachtneming van de CAO nr. 103 en haar eventuele toekomstige aanpassingen.

Het recht op tijdskrediet met motief gedurende 48 maanden zal worden omgezet in een sectorale CAO zodra een interprofessionele CAO het mogelijk maakt.

## **D. SOCIAAL FONDS**

### **1. Bestaanszekerheid**

- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij collectief ontslag wordt vanaf 1 januari 2016 op 4,00 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij langdurige ziekte wordt vanaf 1 januari 2016 op 4,00 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt vanaf 1 januari 2016 op 4,00 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2016 op 4,00 euro per dag gebracht.

### **2. Bijdrage risicogroepen**

De bijdrage van 0,10% voor de risicogroepen wordt verlengd en gebruikt voor opleidingsinitiatieven, tewerkstellingspremies en het invoeren van een premie voor de kinderopvang.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (B.S. 8 april

36 mois pour un crédit-temps avec motif est maintenu de même que le droit d'accéder à la réduction de travail d'un cinquième pour les ouvriers de 50 ans et plus, moyennant une carrière professionnelle de 28 ans, suivant les modalités prévues dans la CCT sectorielle existante et dans le respect de la CCT n° 103 et de ses éventuelles adaptations ultérieures.

Le droit au crédit-temps avec motif durant une période de 48 mois sera consacré dans une CCT sectorielle dès qu'une CCT intersectorielle le rendra possible.

## **D. FONDS SOCIAL**

### **1. Sécurité d'existence**

- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de licenciement collectif est porté à 4,00 euros par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée est porté à 4,00 euros par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas fin du contrat de travail pour cause de force majeure est porté à 4,00 euros par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire est porté à 4,00 euros par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **2. Cotisation groupes à risque**

La cotisation de 0,10% pour les groupes à risque est prolongée et sera utilisée pour des initiatives de formation, de primes à l'embauche et l'instauration d'une prime pour la garde des enfants.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4<sup>e</sup> paragraphe, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril

2013), dient 0,05% van de loonmassa aan te rekenen op de voornoemde bijdrage van 0,10%, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van deze 0,05% dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.

### **3. Beroepsopleiding**

Het maximaal budget voorzien voor de subsidies voor opleiding wordt behouden op 1.400.000 euro voor de jaren 2015 en 2016, met een garantie voor de micro-ondernemingen van 300 euro per onderneming en per jaar (met een gegarandeerd budget van 150.000 euro binnen het bovenvermeld maximaal budget).

De onderneming die een tussenkomst van het sociaal Fonds wenst te bekomen voor de financiering van de beroepsopleiding kan haar dossier rechtstreeks indienen bij het sociaal Fonds of via een werkgeversfederatie.

De onderneming kan vrij de leverancier van de opleiding kiezen.

De opleidingsdossiers moeten voldoen aan de voorwaarden van de CAO beroepsopleiding die onder andere de melding voorziet van het al dan niet behoren van de arbeiders tot de risicogroepen vermeld in het KB van 19 februari 2013.

De ondernemingsraad (of bij gebreke daaraan de vakbondsafvaardiging) wordt geconsulteerd over de opleidingsplannen.

De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad informeren met betrekking tot de ontvangen tussenkomsten van het sociaal Fonds 119 voor de beroepsopleiding.

### **4. Kinderopvang**

Voor de jaren 2016 en 2017 zal via het sociaal fonds een tussenkomst gebeuren in de kost van de kinderopvang onder de volgende voorwaarden en modaliteiten:

2013), 0,05% de la masse salariale à imputer sur la cotisation de 0,10% doivent être réservés en faveur d'un ou plusieurs groupe(s) cités à l'article 1<sup>er</sup> 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.

### **3. Formation professionnelle**

Le budget maximum prévu pour les subsides aux formations est maintenu à 1.400.000 euros pour les années 2015 et 2016, 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 peut introduire son dossier en direct auprès du Fonds Social ou via une fédération patronale.

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'arrêté royal du 19 février 2013.

Le conseil d'entreprise (ou à défaut la délégation syndicale) est consulté sur les plans de formation.

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

### **4. Garde des enfants**

Pour les années 2016 et 2017, une intervention sera instaurée via le fonds social dans le coût de la garde des enfants dans les conditions et suivant les modalités suivantes :

- voor de arbeiders met minimum 12 volledige maanden dienst in het paritair comité 119 en verbonden door een arbeidsovereenkomst op het moment van de opvang van het kind
- voor de kinderen van deze arbeiders van 0 tot 3 jaar
- opvang in een erkende kinderkribbe, peutertuin of onthaalmoeder
- 1€ per dag effectieve opvang per kind en per arbeider-ouder, op basis van het fiscaal attest, met een maximum van 200€ op jaarbasis per kind en per ouder.
- Indien de voorwaarden vervuld zijn, wordt de tussenkomst toegekend aan elk van de 2 ouders.

De aanvragen zullen prioritair ingediend worden bij de werkgevers, die aan het sociaal Fonds een volledig dossier per aanvraag overmaken met de nodige stavingstukken.

De modaliteiten zullen heronderhandeld worden, wanneer er een sociale zekerheidsbijdrage op zou verschuldigd zijn.

Eind 2016 vindt een evaluatie plaats van het systeem.

## 5. Tewerkstellingspremies en ingroeibanen

De tewerkstellingspremie wordt gebracht op 1.569,46 euro.

Dit bedrag wordt verhoogd tot 2.354,19 euro indien de aangeworven arbeider minder dan 26 jaar is op het moment van de aanwerving en behoort tot de risicogroepen zoals opgenomen in artikel 2 van het KB van 19 februari 2013.

De arbeiders jonger dan 26 jaar die tot de risicogroepen behoren zoals opgenomen in artikel 2 van het KB van 19 februari 2013 kunnen een opleiding krijgen door een mentor zoals vermeld in het hoofdstuk over peterschap-meterschapssysteem van huidig akkoord.

De loonkosten van de mentor gedurende deze opleiding worden door het sociaal Fonds ten

- pour les ouvriers avec minimum 12 mois complets d'ancienneté dans la commission paritaire 119 et sous contrat de travail au moment de l'accueil de l'enfant
- pour les enfants de ces ouvriers de 0 à 3 ans
- Accueil dans une crèche ou un jardin d'enfant agréé(e) ou chez une accueillante d'enfants agréée
- 1€ par jour d'accueil effectif par enfant et par ouvrier-parent, sur base de l'attestation fiscale, avec un maximum de 200€ par an par enfant et par parent.
- Lorsque les conditions sont remplies, l'intervention est octroyée à chacun des 2 parents.

Les demandes seront faites en priorité via les employeurs, qui transmettent au Fonds Social un dossier complet par demande avec les pièces justificatives nécessaires.

Les modalités seront renégociées, au cas où une cotisation de sécurité sociale serait due.

Une évaluation du système sera réalisée fin 2016.

## 5. Primes à l'embauche et emplois tremplin

La prime à l'embauche des groupes à risque est fixée à 1.569,46 euros.

Ce montant est porté à 2.354,19 euros si l'ouvrier embauché à moins de 26 ans au moment de l'engagement et appartient aux groupes à risque tels que définis à l'article 2 de l'A.R. du 19 février 2013.

Les ouvriers de moins de 26 ans appartenant aux groupes à risques tels que définis à l'article 2 de l'A.R. du 19 février 2013 peuvent bénéficier d'une formation par un tuteur tel que défini dans le chapitre consacré au parrainage du présent accord.

Les frais de salaire du tuteur sont pris en charge par le Fonds social durant cette formation sur

laste genomen op grond van bewijsstukken en na goedkeuring door de Raad van Bestuur van het sociaal Fonds.

Een maximaal budget van 100.000 euro per jaar wordt voor dit laatste initiatief voorbehouden.

## **E. Evolutie van de sector en e-commerce**

### **1. Gezamenlijke aanbeveling**

De sociale partners van PC 119 zullen een gezamenlijke aanbeveling opstellen gericht naar de Minister van werk teneinde een uitzondering op de regels van nachtarbeid in te voeren in de arbeidswet zodat nachtwerk in de logistiek voor e-commerce mogelijk wordt, niettegenstaande de toepassing van artikel 38 van de arbeidswet.

### **2. Sectorale werkgroep**

Een sectorale werkgroep zal worden opgesteld om de toekomst van het paritair comité grondig te onderzoeken, rekening houdend met de eigenheden van de logistiek van de voedingshandel, zoals met de noden aan flexibiliteit en de potentiële aanvragen op grond van CAO nr. 42.

## **F. VERLENGING VAN AKKOORDEN**

1° KB rusttijden

2° Verlenging van de paritaire aanbevelingen

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2015-2016:

- De aanbeveling van 10 april 1991 over het zondagwerk,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 inzake deeltijds werk,
- De aanbevelingen van 29 juni 1995 betreffende de waarborg van tewerkstelling,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 inzake uitzendarbeid,

base de pièces justificatives et après approbation par le Conseil d'administration du Fonds social.

Un budget maximal de 100.000 euros par an est prévu pour cette dernière initiative.

## **E. Evolution du secteur et E-commerce**

### **1. Recommandation commune**

Les partenaires sociaux de la CP 119 formuleront une recommandation commune à destination du Ministre de l'emploi afin de prévoir une exception aux règles du travail de nuit dans la loi sur le travail, afin de rendre possible le travail de nuit dans la logistique de l'e-commerce, nonobstant l'application de l'article 38 de la loi sur le travail.

### **2. Groupe de travail sectoriel**

Un groupe de travail sera institué pour étudier sérieusement l'avenir de la commission paritaire 119, tenant compte des caractéristiques propres de la logistique du commerce alimentaire, ainsi que des nécessités de flexibilité et des demandes potentielles basées sur la CCT n° 42.

## **F. PROLONGATION DES ACCORDS**

1° AR temps de repos

2° Prolongation des recommandations paritaires

Les recommandations suivantes restent valables pour la période 2015-2016:

- 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,

- De aanbeveling van 13 juli 1978 inzake overuren.
- De aanbeveling van 31 januari 2014 inzake overstap van zwaar naar lichter werk
- De aanbeveling van 31 januari 2014 met betrekking tot de blootstelling aan koude (thermische omgevingsfactoren).

3° Akkoord aanmoedigingspremies Vlaams Gewest

#### Opmerking:

De hierna verstreken collectieve arbeidsovereenkomsten, die voor bepaalde tijd werden gesloten, zullen zonder onderbreking verlengd worden voor de periode 2015-2016:

- Tewerkstelling en vorming (aanwervingspremies)
- Werkkledij
- Overuren (91 uren)
- Afwijkingen van de vijfdagenweek
- Rusttijden
- Jaarlijkse premie
- Bestaanszekerheid

#### **G. SOCIALE VREDE**

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe om geen andere eisen te stellen, die verder gaan dan de toepassing van onderhavige CAO, en dit noch op nationaal niveau, regionaal niveau, of op het niveau van de ondernemingen en om geen conflict uit te lokken of te ontketen.

#### **H. DUUR VAN HET AKKOORD**

Het akkoord is van toepassing van 29 juni 2015 tot en met 30 juni 2017, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging door de FOD Werk van de wettigheid van het akkoord en met uitzondering van:

- La recommandation du 13 juillet 1978 relative aux heures supplémentaires.
- Le recommandation du 31 janvier 2014 concernant le passage d'un travail lourd à un travail plus léger.
- La recommandation du 31 janvier 2014 relative à l'exposition au froid (ambiances thermiques).

3° Accord primes d'encouragement Région Flamande

#### Remarque :

Les conventions collectives de travail ci-après venant à expiration, qui avaient été conclues pour une durée déterminée, seront prolongées sans interruption pour la période 2015-2016:

- Emploi et formation (primes à l'embauche)
- Vêtements de travail
- Heures supplémentaires (91 heures)
- Dérogations à la semaine de cinq jours
- Temps de repos
- Prime annuelle
- Sécurité d'existence

#### **G. PAIX SOCIALE**

Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent à ne pas déposer d'autres revendications, qui dépassent l'application de la présente convention collective de travail, et ceci ni au niveau national, ni au niveau régional, ni au niveau des entreprises et de ne provoquer ni déclencher de conflit.

#### **H. DUREE DE L'ACCORD**

L'accord court du 29 juin 2015 jusqu'au 30 juin 2017 inclus, sous réserve de confirmation préalable par le SPF Emploi de la légalité de l'accord et à l'exception :

- de bepalingen inzake SWT op 58 jaar die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2016, en
- de bepalingen inzake SWT op 60 jaar die afgesloten worden tot en met 31 december 2017, en
- het advies aan de Minister voor de afwijkingen arbeidsduur, waar een geldigheidsduur gevraagd wordt tot en met 31 oktober 2017, en
- het akkoord over de aanmoedigingspremies die afgesloten wordt tot en met 31 augustus 2017.

- des dispositions relatives RCC à 58 ans qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2016, et
- des dispositions relatives RCC à 60 ans qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2017, et
- l'avis au Ministre pour les dérogations à la durée du travail, où une durée de validité est demandée jusqu'au 31 octobre 2017, et
- l'accord concernant les primes d'encouragement qui est conclu jusqu'au 31 août 2017.