

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 119

**PROTOCOLAKKOORD 2021-2022 VAN
10 NOVEMBER 2021**

Dit protocolakkoord 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 en sectorale Cao's.

A. Koopkracht

1. Invulling loonmarge

Verhoging van 0,4%

Met ingang van 1 januari 2022 worden de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen met 0,4% verhoogd.

Eenmalige bruto premie

In december 2021 zal een eenmalige, niet-recurrente premie van 130 euro bruto worden toegekend aan de werknemers van de bedrijven die op 31 oktober 2021 in dienst zijn. De premie zal tegelijk met de eindejaarspremie worden betaald, maar zal niet in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie.

De premie kan via een bedrijfsakkoord worden omgezet in een van de volgende voordelen, of een andere gelijkwaardig voordeel, mits deze andere gelijkwaardige

**COMMISSION PARITAIRE DU
COMMERCE ALIMENTAIRE**

CP 119

**PROTOCOLE D'ACCORD 2021-2022 DU
10 NOVEMBRE 2021**

Ce protocole d'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 partenaires 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 et sectorielles.

A. Pouvoir d'achat

1. Utilisation de la marge

Augmentation de 0,4%

A partir du 1er janvier 2022, les barèmes et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,4%.

Prime unique brute

En décembre 2021, une prime unique et non récurrente de 130 euros bruts sera attribuée aux travailleurs des entreprises qui sont en service au 31 octobre 2021. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année, mais ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

La prime peut être convertie via accord d'entreprise en un des avantages suivants, ou un autre avantage équivalent, pour autant que cet autre avantage équivalent ne

voordelen niet hoger of lager is dan de kosten van deze eenmalige premie van 130 euro, en mits de omzetting wettelijk mogelijk is:

- 160 ecocheques
- cadeaubonnen van 40 euro en een brutopremie van 98 euro
- 80 euro cadeaubonnen en een brutopremie van 66 euro
- 160 euro personeelskorting

Het bedrag van deze premie zal berekend worden :

- naar verhouding van het aantal kalendermaanden gedurende dewelke de werknemers onder contract geweest zijn in 2021, en
- voor de deeltijdse werknemers naar verhouding van het aantal kalendermaanden en van hun contractregime.

2. Coronapremie

De coronapremie in de vorm van consumptiecheques bepaald door het KB van 21 juli tot wijziging van het KB van 28 november 1969 wordt toegekend aan werknemers van ondernemingen die goede resultaten hebben behaald. Het bedrag van deze premie zal afhangen van het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst in de onderneming op het ogenblik van de betaling van de premie, en van de bedrijfswinst (code 9901) in 2019 en 2020 :

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers:

- Positieve bedrijfswinst in 2019 en 2020: 200 euro

dépasse pas ou ne soit pas inférieur au coût de cette prime unique de 130 euros susmentionnée, et pour autant que la conversion soit légalement possible :

- 160 écochèques
- 40 euros de chèques-cadeau et une prime brute de 98 euros
- 80 euros de chèque-cadeau et une prime brute de 66 euros
- 160 euros de réduction pour le personnel

Le montant de cette prime sera calculé :

- au prorata du nombre de mois calendriers pendant lesquels les travailleurs ont été sous contrat en 2021, et
- pour les travailleurs à temps partiel, proportionnellement au nombre de mois calendriers et à leur régime contractuel.

2. Prime corona

La prime corona sous forme de chèques consommation prévue par l'AR du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'AR du 28 novembre 1969 est accordée aux travailleurs des entreprises qui ont connu de bons résultats. Le montant de cette prime dépendra du nombre de travailleurs sous contrat de travail dans l'entreprise au moment du paiement de la prime, et du bénéfice d'exploitation (code 9901) en 2019 et en 2020 :

Entreprises de moins de 50 travailleurs :

- Bénéfice d'exploitation positif en 2019 et en 2020 : 200 euros

- Negatieve bedrijfswinst in 2019 en/of 2020 : geen coronapremie

Ondernemingen met 50 werknemers en meer :

- Positieve bedrijfswinst in 2019 en 2020: 500 euro
- Positieve bedrijfswinst in 2020 maar negatief in 2019: 200 euro
- Negatieve bedrijfswinst in 2020: geen coronapremie

Werknemers die in dienst zijn op 31 oktober 2021 komen in aanmerking voor de premie op voorwaarde dat zij tussen 1 april 2020 en 31 maart 2021 in de onderneming hebben gewerkt, en naar verhouding van het aantal kalendermaanden gedurende dewelke de werknemer onder contract is geweest.

Voor deeltijdse werknemers die in dienst zijn op 31 oktober 2021 wordt de bovengenoemde premie toegekend naar rato van het contractuele arbeidsregime.

Werknemers die na 31 maart 2021 in dienst werden genomen, komen niet in aanmerking voor de bovengenoemde premie.

Deze coronapremie is een eenmalige premie die tegelijk met de eindejaarspremie van 2021 zal worden uitbetaald.

Ze zal niet in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Op bedrijfsniveau zullen geen nieuwe vragen/eisen over deze premie plaatsvinden.

3. Vervoerskosten

- Bénéfice d'exploitation négatif en 2019 et/ou 2020 : pas de prime corona

Entreprises de 50 travailleurs et plus :

- Bénéfice d'exploitation positif en 2019 et en 2020 : 500 euros
- Bénéfice d'exploitation positif en 2020 mais négatif en 2019 : 200 euros
- Bénéfice d'exploitation négatif en 2020 : pas de prime corona

Les travailleurs en service au 31 octobre 2021 seront éligibles à la prime à la condition qu'ils aient effectué des prestations de travail dans l'entreprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021, et au pro rata du nombre de mois calendrier pendant lesquels ils ont été sous contrat dans le courant de cette période.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel en service au 31 octobre 2021, la prime susmentionnée sera accordée au pro rata du régime de travail contractuel.

Les travailleurs engagés après le 31 mars 2021 ne seront pas éligibles à la prime susmentionnée.

Cette prime corona est une prime unique et non-récurrente qui sera uniquement payée en même temps que la prime de fin d'année 2021.

Elle ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Aucune nouvelle revendication/discussion relative à cette prime n'aura lieu au niveau de l'entreprise.

3. Frais de transport

L'intervention de l'employeur dans les frais

De tussenkomst van de werkgever in de privé-vervoerskosten is verhoogd tot 80% van de prijs van de treinkaart in 2^{de} klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf 1 februari 2022.

4. Ploegenpremie/namiddagpremie

De toeslag voor de ploegenpremie wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd van 0,26 euro tot 0,27 euro per uur.

De toeslag voor de namiddagpremie wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd van 0,26 euro tot 0,27 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 2023.

B. WERKBAAR WERK

1. Werkbaar werk op bedrijfsvlak

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 een zeker aantal syndicale afgevaardigden uit het paritair comité 119. De werkgroep wordt geïnformeerd over initiatieven omtrent werkbaar werk in de verschillende overlegorganen.

De sociale partners hebben in het huidige akkoord een sectoraal kader voor werkbaar werk ontwikkeld.

Deze werkgroep zal op regelmatige basis

de transport privé est augmentée à 80% du prix de la carte de train en 2^{ème} classe pour une distance équivalente à partir du 1^{er} février 2022.

4. Prime d'équipe/prime d'après-midi

Le supplément pour la prime d'équipe est majoré de 0,26 euro à 0,27 euro par heure à partir du 1^{er} janvier 2022.

Le supplément pour la prime d'après-midi est majoré de 0,26 euro par heure à 0,27 euro à partir du 1^{er} janvier 2022.

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 2023.

B. TRAVAIL FAISABLE

1. Travail faisable au niveau de l'entreprise

Les partenaires 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'entreprises et d'un certain nombre de délégués syndicaux de la commission paritaire 119. Le groupe de travail est informé des initiatives relatives au travail faisable dans les différents organes de concertation.

Les partenaires sociaux ont élaboré dans le présent accord un cadre sectoriel relatif au travail faisable.

Ce groupe de travail doit se réunir à

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.

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.

De bedrijven zullen regelmatig een overzicht van de genomen maatregelen (inclusief eventuele akkoorden of CAO's) overmaken aan het Sociaal Fonds, dat vervolgens de goede praktijken kan delen met andere bedrijven. Het Paritair Comité zal dit punt ook regelmatig op de agenda van zijn vergaderingen plaatsen en eventuele aandachtspunten bespreken.

C. TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN

Overeenkomstig cao's nr. 156 en 157, gesloten in de NAR op 15 juli 2021, wordt

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.

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). Le Fonds pourra ensuite partager les bonnes pratiques avec les autres entreprises. La Commission paritaire mettra également régulièrement ce point à l'agenda des réunions, et discutera des éventuels points d'attention.

C. CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE

En application des cct n° 156 et 157, conclues au sein du CNT le 15 juillet 2021,

de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk besluit van 12 december 2001 voorziet, voor de periode 2021-2022 en de 6 eerste maanden van 2023 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's nr. 156 en 157.

D. STELSLS 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 bedrijfsstoelag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 151.

2. Werkloosheid met bedrijfsstoelag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag 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 bedrijfsstoelag.

3. Werkloosheid met bedrijfsstoelag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers

la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2021-2022 et pour les 6 premiers mois de 2023, 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 des cct n° 156 et 157.

D. REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, la conventions 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° 151.

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° 152.

die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 152.

4. Beschikbaarheid

Overeenkomstig artikel 22, § 3, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en cao nr 153 van de NAR wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, 4de lid, 1° op 62 jaar gebracht met ingang van 1 juli 2021 en tot het einde van de geldigheidsduur van dit akkoord.

E. SOCIAAL FONDS

1. Bestaanszekerheid

- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van collectief ontslag wordt met ingang van 1 januari 2022 op 4,6 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van langdurige ziekte wordt met ingang van 1 januari 2022 op 4,6 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt met ingang van 1 januari 2022 op 4,6 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 januari 2022 op 4,6 euro per dag gebracht.

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

2. Kinderopvang

Voor 2022 en 2023 wordt het dagelijks bedrag van de tegemoetkoming van het Sociaal fonds voor kinderopvang

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 de la CCT n° 153 du CNT, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la fin de la durée de validité de cet accord.

E. FONDS SOCIAL

1. Sécurité d'existence

- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de licenciement collectif est porté à 4,6 euros par jour à partir du 1er janvier 2022.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée est porté à 4,6 euros par jour à partir du 1er janvier 2022.
- 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 4,6 euros par jour à partir du 1er janvier 2022.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire est porté à 4,6 euros par jour à partir du 1er janvier 2022.

Ces augmentations seront financées par les réserves générales du fond.

2. Garde des enfants

Pour les années 2022 et 2023, le montant journalier de l'intervention du Fonds Social pour la garde des enfants est maintenu à 3

gehandhaafd op 3 euro, met een maximum van 600 euro per jaar per kind en per ouder.

De maximumleeftijd van het kind gaat van 4 naar 6 jaar voor de duur van het akkoord. Deze maatregel zal gedurende het eerste semester van 2023 geëvalueerd worden.

De overige voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

Aan het einde van de periode 2021-2022 zullen de kosten worden geëvalueerd.

F. OPLEIDING

De sociale partners komen in het kader van het Sociaal Fonds overeen om de opleidingsinspanningen, met name de hieronder vermelde, te garanderen.

1. Sectorale opleidingsinitiatieven

De recent afgesproken opleidingsinitiatieven, in de schoot van het sociaal fonds, zullen in de komende periode verder uitgevoerd worden.

Tweemaandelijks zal een bipartite Opvolgingscomité Opleiding, in de schoot van het sociaal fonds, samenkomen om de initiatieven op het vlak van levenslang leren, duaal leren en diversiteit en inclusie, federaal en in de drie Gewesten, op te volgen.

Het sectoraal opleidingsaanbod voor 2022 en 2023 zal alvast, binnen de reeds voorziene budgetten, bevatten:

- Een opleiding in het kader van ergonomie, werkbaar werk, digitalisering, diversiteit,...., verder te bepalen: 500 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetalig van 160 EUR per

euros, avec un maximum de 600 euros par an par enfant et par parent.

L'âge maximum de l'enfant est porté de 4 à 6 ans pour la durée de l'accord. Cette mesure sera évaluée au cours du premier semestre 2023.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

A la fin de la période 2021-2022, une évaluation du coût sera réalisée.

F. FORMATION

Les partenaires sociaux s'accordent au sein du fonds social de garantir les efforts de formation notamment repris ci-dessous.

1. Initiatives sectorielles de formation

Les initiatives de formation récemment convenues, dans le cadre du fonds social, seront mises en œuvre dans la période à venir.

Un Comité de suivi Formation bipartite, au sein du fonds social, se réunira tous les deux mois pour suivre les initiatives dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, de la formation en alternance et de la diversité et de l'inclusion, au niveau fédéral et dans les trois Régions.

L'offre de formation sectorielle pour les années 2022 et 2023 comprendra déjà, dans le cadre des budgets déjà prévus :

- Une formation dans le domaine de l'ergonomie, du travail faisable, de la digitalisation, de la diversité, etc., à déterminer plus précisément : 500 participants par an (collectivement et en interne), avec un remboursement de 160 euros par jour de formation par le fonds social ;

opleidingsdag vanuit het sociaal fonds;

- Een sectorale mentoropleiding: 250 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds.

Er zal, onder meer in de tripartite opvolgingscomités, uitvoering gegeven worden aan de opleidingsconvenanten met de Vlaamse overheid, IFAPME, en Le Forem en er wordt verder werk gemaakt van opleidingsconvenanten met het Franstalig onderwijs

In het kader van de convenant met de Forem zullen de sociale partners een samenwerking met Epicuris onderzoeken.

2. Steun voor opleiding in de bedrijven

Het maximumbudget voor opleidingssubsidies waarin wordt voorzien, wordt behouden op 1.400.000 euro voor 2021 en 2022 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.

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

- Une formation sectorielle au tutorat : 250 participants par an (collectivement et en interne), avec un remboursement de 160 euros par jour de formation par le fonds social.

Les conventions de formation avec le Gouvernement flamand, l'IFAPME, et Le Forem seront mises en œuvre, y compris dans les comités de suivi tripartites, et les conventions de formation avec l'enseignement francophone et la Région bruxelloise feront l'objet d'un travail supplémentaire.

Dans le cadre de la convention avec le Forem, les partenaires sociaux examineront une collaboration avec Epicuris.

2. 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 2021 et 2022, 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.

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

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.

3. Opleidingsinspanning

Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt op sectorniveau voorzien in een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van 5 dagen gemiddeld, per voltijds equivalent, voor de jaren 2021-2022 samen.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen om de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad te onderzoeken.

G. 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

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.

3. Effort de formation

En exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, il est prévu pour l'ensemble du secteur un effort de formation qui est au moins équivalent à un effort de formation de 5 jours en moyenne, par équivalent temps plein, pour les années 2021 et 2022 ensemble.

Les partenaires sociaux s'engagent à réunir un groupe de travail en vue d'examiner la formation dans le secteur et le développement d'une trajectoire de croissance.

G. 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 partenaires sociaux se concerteront sur la poursuite des interventions.

2. AR Groupes à risque

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4e

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 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 2021 en 2022 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.

H. WERKNEMERS MET EEN HANDICAP

Er zal een specifieke werkgroep worden opgericht betreffende de integratie van werknemers met een handicap. In dit verband zullen werkzaamheden worden gepland:

- Analyse van de bestaande initiatieven en mogelijkheden die van toepassing zijn op de sector
- Analyse van de mogelijkheid om samen te werken met externe partners
- Analyse van de bestaande wetgeving en reglementering evenals van de sectorale bijzonderheden
- Uitwerking en ondersteuning van proefprojecten en voorzien in het nodige budget vanuit het Sociaal fonds

I. WERKGROEP

De werkgroep m.b.t. de zwaarte van het beroep wordt gehandhaafd.

J. EVOLUTIE VAN DE BEROEPEN

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 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 partenaires sociaux s'engagent à conclure pour les années 2021 et 2022 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.

H. TRAVAILLEURS AVEC UN HANDICAP

Un groupe de travail spécifique relatif à l'intégration des travailleurs avec un handicap va être constitué. A cet égard, des travaux seront prévus :

- Analyse des initiatives et possibilités existante applicables au secteur
- Analyse de la possibilité de collaborer avec des partenaires externes
- Analyse de la législation et de la réglementation existante, ainsi que des spécificités sectorielles
- Elaboration et soutien de projets-pilote et prévision du budget nécessaire à partir du fonds social

I. GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail lié à la pénibilité des métiers sera maintenu.

J. EVOLUTION DES METIERS

Een studie m.b.t. de evolutie van de beroepen in de sector werd in het kader van het vorig sectorakkoord gerealiseerd.

De sociale partners verbinden zich ertoe de resultaten van deze studie in een werkgroep over dit onderwerp te bespreken.

K. TOEKOMST VAN DE SECTOR

Een werkgroep zal samenkomen om de toekomst van de sector te bespreken. De werkgroep zal onder meer over e-commerce en flexibiliteit bespreken (b.v. annualisering van de kleine flexibiliteit et verhoging van de interne grens).

L. ONTHAAL VAN DE WERKNEMERS

Het interprofessioneel kader van de CAO nr. 22 van de NAR moet worden nageleefd, met inbegrip van de regels die de bevoegdheden van de werkgever, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging terzake vastleggen.

Wat uitzendkrachten betreft, moet titel 2 van boek X van de Codex over welzijn op het werk worden nageleefd. De gebruiker zorgt ervoor dat het werk wordt uitgevoerd in de beste omstandigheden, opdat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.

M. LAND-EN TUINBOUWVEILINGEN

Vanaf 1 januari 2022 wordt een werkgroep opgericht om oplossingen te vinden voor de specifieke problemen in de tuinbouw- en landbouwveilingen, waaronder de aanpassing van de CAO van 5 september 2017 betreffende overuren (inclusief de referentieperiode voor overwerk) en de CAO van 2 september 1993 (zaterdagwerk, kleine flexibiliteit)

Une étude relative à l'évolution des métiers dans le secteur a été réalisée dans le cadre du précédent accord sectoriel.

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter des résultats de cette étude dans le cadre d'un groupe de travail y relatif.

K. AVENIR DU SECTEUR

Un groupe de travail sera réuni pour discuter de l'avenir du secteur. Ce groupe traitera notamment de l'e-commerce et de la flexibilité (comme par exemple l'annualisation de la petite flexibilité et l'augmentation de la limite interne).

L. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

Le cadre interprofessionnel de la CCT n°22 du CNT doit obligatoirement être respecté, en ce compris les règles définissant les compétences à cet égard de l'employeur, du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, le titre 2 du livre X du Code du bien-être au travail doit obligatoirement être respecté. Ainsi, l'entreprise utilisatrice veille à ce que le travail soit exécuté dans les meilleures circonstances, afin que l'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que celui dont bénéficient les autres travailleurs de l'entreprise.

M. CRIEES HORTICOLES ET AGRICOLES

A partir du 1^{er} janvier 2022, un groupe de travail est instauré pour trouver des solutions aux problèmes spécifiques dans les criées horticoles et agricoles, et notamment de l'adaptation des CCT du 5 septembre 2017 concernant les heures supplémentaires (notamment la période de référence pour les heures supplémentaires) et de la CCT du 2 septembre 1993 (travail du samedi, petite flexibilité)

N. SLOTBEPALINGEN

1. Verlenging van akkoorden

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

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2021-2022:

- 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 koude (thermische omgevingsfactoren).

Ononderbroken verlenging voor de periode 2021-2022 van de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde duur werden gesloten en die aflopen :

- Cao van 27 januari 2021 betreffende de risicogroepen (tewerkstelling en vorming, (aanwervingspremies)
- Cao van 5 juli 2017 betreffende de overuren (nr 140972/CO/119)
- Cao van 5 juli 2017 betreffende de afwijkingen van de vijfde week (nr 140975/CO/119)

N. 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 2021-2022 :

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

Prolongation sans interruption pour la période 2021-2022 des conventions collectives de travail ci-après venant à expiration, qui avaient été conclues pour une durée déterminée :

- CCT du 27 janvier 2021 concernant les groupes à risque (emploi et formation, primes à l'embauche)
- 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)

- 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): uitbreiding en rechtzetting van de situatie sinds 2003
- Cao van 3 december 2019 betreffende de eindeloopbaandagen (nr 140981/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. Tijdens de duur van dit akkoord zullen de partijen geen nieuwe eisen indienen op sector- of ondernemingsniveau.

O. DUUR VAN HET AKKOORD

Het akkoord is van toepassing van 1 november 2021 tot en met 30 juni 2023, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging door de FOD Werkgelegenheid van de wettigheid van het akkoord en met uitzondering van:

- het advies van de minister voor de afwijkingen op de arbeidsduur, waar een geldigheidsduur wordt gevraagd tot en met 31 oktober 2023, en
- het akkoord betreffende de aanmoedigingspremies dat wordt gesloten tot en met 31 augustus 2023.

- 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) : prolongation et mise en ordre de la situation depuis 2003
- CCT du 3 décembre 2019 concernant les jours de fin de carrière (n° 140981/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 pendant la durée de cet accord.

O. DUREE DE L'ACCORD

L'accord est d'application du 1 novembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, sous réserve de confirmation préalable par le SPF Emploi de la légalité de l'accord et à l'exception :

- l'avis au Ministre pour les dérogations à la durée du travail, où une durée de validité est demandée jusqu'au 31 octobre 2023, et
- l'accord concernant les primes d'encouragement qui est conclu jusqu'au 31 août 2023.