

**PARITAIR COMITE VOOR DE ZELFSTANDIGE
KLEINHANDEL EN PARITAIR COMITE VOOR DE
MIDDELGROTE LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN**

PC 201 EN PC 202.01

**SECTORAKKOORD 2021-2022 VAN 9
DECEMBER 2021**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel en het Paritair comité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

A. KOOPKRACHT

1. Invulling loonmarge

Vanaf 1 januari 2022 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 8 euro bruto per maand.

In december 2021 zal een eenmalige premie van 56 euro bruto worden uitbetaald aan voltijdse werknemers die op 30 november 2021 in dienst zijn. De premie wordt tegelijk met de eindejaarspremie uitbetaald, maar wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

2. Coronapremie

De coronapremie in de vorm van consumptiecheques (op papier of in elektronische vorm) bepaald door het KB van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het KB van 28 november 1969 wordt toegekend aan de werknemers als volgt:

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE DE
DETAIL INDEPENDANT ET COMMISSION
PARITAIRE POUR LES MOYENNES
ENTREPRISES D'ALIMENTATION**

CP 201 ET CP 202.01

**ACCORD SECTORIEL 2021-2022 DU 9
DECEMBRE 2021**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant et de la Commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation.

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1^{er} janvier 2022, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 8 euros bruts par mois.

En décembre 2021, une prime unique et non récurrente de 56 euros brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein en service au 30 novembre 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.

Ces avantages seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs prestations.

2. Prime corona

La prime corona sous forme de chèques consommation (en version papier ou électronique) prévue par l'AR du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'AR du 28 novembre 1969 est accordée aux travailleurs de la façon suivante :



Bedrag

- **Bedrijven die zowel in 2019 als in 2020 een positieve bedrijfswinst (Code 9901) hebben gekend :**

- Voor werknemers van bedrijven in PC 202.01, en werknemers van algemene voedingswinkels en supermarkten in PC 201, zal het bedrag 300 euro bedragen.

- Voor werknemers van andere bedrijven/deelsectoren zoals bakkerijen, andere food speciaalzaken en non food winkels in PC 201, zal het bedrag 150 euro bedragen.

- **Bedrijven die alleen in 2020 een positieve bedrijfswinst hebben gekend:**

- Voor werknemers in ondernemingen die alleen in 2020 een positieve bedrijfswinst hadden, worden de bovenstaande bedragen gehalveerd.

Aanrekening coronapremie op ondernemingsniveau

- Het bedrag van de coronapremie (voorzien in het voornoemde KB van 21 juli 2021) die reeds in het bedrijf werd toegekend, wordt in mindering gebracht van de bedragen die in dit akkoord zijn vastgesteld.

Toekenningsvoorwaarden

- Aan de werknemers in dienst op 30 november 2021 zullen deze voordelen naar verhouding tot hun effectieve en gelijkgestelde prestaties (gelijkstellingen van de cao eindejaarspremie) tussen 1 december 2020 en 30 november 2021 toegekend worden, en in functie van hun contractuele arbeidsregime.

- Deze coronapremie zal niet in aanmerking

Montant

- **Entreprises qui ont connu un bénéfice d'exploitation (code 9901) positif tant en 2019 qu'en 2020 :**

- Pour les travailleurs de la CP 202.01, et les travailleurs des magasins d'alimentation générale et des supermarchés de la CP 201, le montant sera de 300 euros.

- Pour les travailleurs des autres entreprises/sous-secteurs comme les boulangeries, autres magasins d'alimentation spécialisés et magasins non-alimentaires de la CP 201, le montant sera de 150 euros.

- **Entreprises qui ont connu un bénéfice d'exploitation positif uniquement en 2020 :**

- Pour les travailleurs des entreprises qui ont connu un bénéfice d'exploitation positif uniquement en 2020, les montants susmentionnés sont divisés par 2.

Décompte des primes corona octroyées au niveau de l'entreprise

- Le montant de la prime corona (prévue par l'AR du 21 juillet 2021 susmentionné) déjà accordée en entreprise est déduit des montants fixés dans cet accord.

Modalités d'octroi

- Ces avantages seront accordés aux travailleurs en service au 30 novembre 2021 proportionnellement à leurs prestations effectives et assimilées (assimilations de la cct prime de fin d'année) entre le 1^{er} décembre 2020 et le 30 novembre 2021, et en fonction de leur régime de travail contractuel.

- Cette prime corona ne sera pas prise en

komen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Communicatie

De werkgever zorgt voor een schriftelijke communicatie aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie, uiterlijk op 31 december 2021. In ondernemingen met een syndicale afvaardiging, gebeurt deze communicatie aan de syndicale afvaardiging.

3. Vervoerskosten

- De minimumgrens van 2 km voor de tussenkomst van de werkgever in de kosten van openbaar vervoer wordt geschrapt.
- Het in artikel 3, lid 2, eerste alinea, van de Cao's vermelde maximum voor de vergoeding van vervoerskosten wordt verhoogd tot 80%.
- Vóór eind 2022, wordt er een impactanalyse uitgevoerd rond de mogelijke tussenkomsten voor privé-vervoer.

4. Eindejaarspremie

Vanaf 2022 wordt de eindejaarspremie berekend op basis van de werkelijk gepresteerde en gelijkgestelde dagen (in de CAO betreffende de eindejaarspremie).

B. TIJDSKREDIET

- De stelsels van tijdskrediet zijn verlengd tot 31 december 2023, met uitzondering van de landingsbanen die tot 30 juni 2023 verlengd zijn.
- Overeenkomstig cao's nr. 156 en 157, gesloten in de NAR op 15 juli 2021, wordt de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk besluit van 12

compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Communication

L'employeur prévoit une communication écrite aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard le 31 décembre 2021. Dans les entreprises avec une délégation syndicale cette communication est adressée à la délégation syndicale.

3. Frais de transport

- La limite minimale de 2km pour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport publics est retirée.
- Le plafond de remboursement indiqué à l'article 3§2, alinéa 1 des CCT frais de transport est augmenté à 80%.
- Avant la fin de 2022, une étude d'impact sera réalisée concernant les interventions possibles en matière de transport privé.

4. Prime de fin d'année

A partir de l'année 2022, la prime de fin d'année sera calculée en fonction des jours réellement prestés et assimilés (dans la CCT prime de fin d'année).

B. CRÉDIT-TEMPS

- Les dispositifs de crédit-temps sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2023, à l'exception des emplois fin de carrière qui sont prolongés jusqu'au 30 juin 2023.
- En application des cct n° 156 et 157, conclues au sein du CNT le 15 juillet 2021, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est

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.

C. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

De bestaande sectorale cao's betreffende de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) (voor de ondernemingen vanaf 5 werknemers in PC 201) worden aangepast volgens de regels van de NAR-cao's en verlengd voor de duurtijd van dit sectorakkoord.

Aangepaste 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 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.

D. OPLEIDING

In uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt voor het geheel van de sector een opleidingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van 5 dagen gemiddeld, per voltijds equivalent voor de jaren 2021-2022 samen.

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.

C. REGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Les cct sectorielles existantes concernant le chômage avec une allocation d'entreprise (RCC) (pour les entreprises à partir de 5 travailleurs en CP 201) sont adaptées conformément aux règles des cct du CNT et prolongées pour la durée de cet accord sectoriel.

Disponibilité adaptée

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 1er juillet 2021 et jusqu'à la fin de la durée de validité de cet accord.

D. 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.

Ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze verplichting.

E. RISICOGROEPEN

1. Respect KB Risicogroepen

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 2013), dient 0.05% van de loonmassa, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van de 0.05 % van de loonmassa waarvan hiervoor bepaald, dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.

2. Besteding van middelen betreffende de Risicogroepen

Vanuit het Sociaal Fonds is een werkgroep opgericht om de bestaande maatregelen te evalueren en zo nodig het huidige beheer te verbeteren.

F. AGRESSIVITEIT OP DE WERKVLOER

De sociale partners zijn zich bewust van het belang van een doeltreffend veiligheidsbeleid in de winkels, zodat de bedienden hun werk in een rustig klimaat kunnen verrichten.

Vanuit het Sociaal Fonds verbinden zij zich ertoe samen te overleggen en na te denken over een positieve sensibiliseringscampagne naar de klanten.

G. WELZIJN VAN DE WERKNEMERS

Les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs sont exclues du champ d'application de cette obligation.

E. GROUPES À RISQUE

1. Respect AR Groupes à risque

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 plusieurs groupes 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.

2. Utilisation des moyens relatifs aux Groupes à risque

A partir du Fonds social, un groupe de travail est créé afin d'évaluer les mesures existantes et, le cas échéant, d'améliorer la gestion actuelle.

F. AGRESSIVITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance d'une politique de sécurité efficace dans les magasins pour que les employés puissent exercer leur métier dans un climat serein.

A partir du Fonds Social, ils s'engagent à discuter et réfléchir ensemble à une campagne de sensibilisation positive envers les clients.

G. BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS

Les partenaires sociaux des CP 201 et CP 202.01 attirent l'attention des employeurs sur

De sociale partners van het PC 201 en PC 202.01 wijzen de werkgevers op het belang om een arbeidsregime en werkroosters te hanteren die, binnen de mogelijkheden van de onderneming en de sector, maximaal rekening houdt met het welzijn van hun medewerkers, bijvoorbeeld het verlenen van een vrije weekend.

H. WERKGROEPEN

De volgende sectorale werkgroepen worden behouden:

- Kwaliteit van werk
- Vorming
- Re-integratie van langdurige zieken
- Toekomst van de sector

I. TWEDE PIJLER

Sociale partners engageren zich om de verdere evolutie van de reglementering van de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor de arbeiders en de bedienden op te volgen en indien nodig passend te interveniëren. Zo nodig zullen experts bij de discussies worden betrokken.

J. VERLENGING VAN DE CAO'S/AKKOORDEN VAN BEPAALDE DUUR

De collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het vlak van de sector worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

K. SOCIALE VREDE

De werknemers en de werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren in de ondernemingen en dit voor de gehele duur van het akkoord. Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

l'importance d'adopter un régime et un horaire de travail qui, dans la limite des possibilités de l'entreprise et du secteur, tiennent compte au maximum du bien-être de leurs employés, par exemple l'octroi de week-ends libres.

H. GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail sectoriels suivants sont maintenus :

- Qualité du travail
- Formation
- Réintégration des malades de longue durée
- Avenir du secteur

I. DEUXIEME PILIER DE PENSION

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre les évolutions futures de la réglementation relative à l'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés et le cas échéant d'y intervenir de façon adéquate. Si nécessaire, des experts seront associés aux réflexions.

J. PROLONGATION DES CCT/ACCORDS A DUREE DETERMINEE

Les conventions collectives de travail à durée déterminée conclues au niveau du secteur sont prolongées pour la durée du présent accord.

K. PAIX SOCIALE

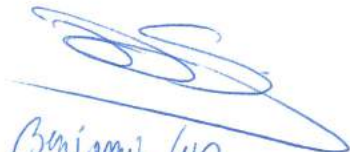
Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les parties n'introduiront aucune nouvelle revendication au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.


L. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

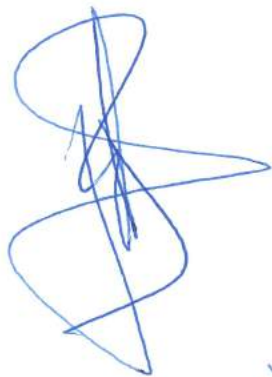
L. DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord prend effet à partir du 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023, à l'exception des dispositions contraires susmentionnées.



Benjamin Lys
COMEOS


Van der Vliet
Secrétaire fédérale
SETCA - BBTK


Mathieu Dewévre, OCM
APLSIA



Jan De Weyhe
Fédéral Secretaris
BBTK - SETCA


K. Van Damme
ACU Puls




Koen Cabooter
UTILIZO
CLB


M. DIEGHAM
CNE



Van der Cruyssen
ACLU B - CFS


Bruno Kuylen
CONFEDERATE BRCi