

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

**SECTORAKKOORD 2021-2022 VAN 23
NOVEMBER 2021**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311).

A. Koopkracht

1. Invulling van de loonmarge

Vanaf 1 januari 2022 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 10 euro bruto per maand.

Voor de arbeiders worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,0659 euro bruto per uur.

In december 2021 zal een ^{en niet-recurrente} eenmalige premie van 70 euro bruto worden uitbetaald aan voltijdse werknemers die op 30 september 2021 een arbeidsovereenkomst hebben (exclusief de langdurige zieken, d.w.z. langer dan 12 maanden ziek) en op het ogenblik van de uitbetaling van de premie. 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 contractuele arbeidsduur toegekend worden.

2. Coronapremie

De coronapremie in de vorm van consumptiecheques 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:

Voor werknemers van de bedrijven in PC 311, zal het bedrag van de premie 250 euro bedragen, voor zover deze ondernemingen zowel in 2019 als in 2020 een positieve bedrijfswinst (code 9901) hebben gekend.

Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben (exclusief de langdurige zieken, d.w.z. langer dan 12 maanden ziek) op 30 september 2021 en op het moment van de uitbetaling komen in aanmerking voor de premie.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen naar verhouding tot hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tussen 1 januari 2021 en 31 oktober 2021 toegekend worden.

Deze coronapremie zal niet in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie. *en niet-recurante*

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

3. Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2022 wordt het plafond van 35.000 euro voor de terugbetaling van privévervoerskosten verhoogd tot 37.500 euro.

Voor de berekening van dit plafond wordt het bruto maandsalaris vermenigvuldigd met 13,92 in aanmerking genomen.

B. 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, *eindelooppbaan*.

1. Eindelooppbaan

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 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.

De toeslag van het sociaal fonds wordt ook toegekend vanaf de leeftijd van 55 jaar voor werknemers die aan de bovengenoemde voorwaarden voldoen.

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. 151.

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 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.

C. OPLEIDING

1. Opleidingsinspanning

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 vijf dagen gemiddeld, per voltijds equivalent voor de jaren 2021-2022 samen.

Het wordt aanbevolen dat bedrijven die dit gemiddelde niet halen, hun opleidingsinspanningen opvoeren.

Elk jaar zal een enquête worden georganiseerd bij de ondernemingen waarvan de resultaten worden overgemaakt aan het Sociaal fonds en dit per type opleiding en per categorie van werknemers met het oog op een sectorale evaluatie.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad.

2. Duaal leren

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.

3. Opleidingsaanbod

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

- De opleiding omgaan met agressie ^{in de winkel} wordt voorgezet: 750 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds;
- 2 opleidingen op het vlak van digitalisering, werkbaar werk, ergonomie, diversiteit, enz., verder te bepalen: 2 x 500 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds;
- Een sectorale mentoropleiding: 500 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 en het Brussels Gewest.

D. PARITAIRE INITIATIEVEN

1. Verderzetting huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

Bij wijziging van de wetgeving zullen de sociale partners samen overleggen over de verderzetting van de tussenkomsten.

2. Naleving van het 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.

De sociale partners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2021 en 2022 een sectorale cao te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, met vermelding van de initiatieven betreffende de kinderopvang, de bovenvermelde tewerkstellingspremies, evenals de andere bestaande initiatieven.

3. Verderzetting van de tussenkomsten van het sociaal fonds

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving en sociale lasten.

Overzicht van tussenkomsten van het fonds:

- Beroepsopleiding
- Aanvulling tijdskrediet vanaf 55 jaar

- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar
- Tussenkost in kinderopvang

4. Verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor de premie kinderopvang

De leeftijdsvoorwaarde is verhoogd van 3 tot 6 jaar oud *voor de premie kinderopvang.*

5. Sectorale werkgroepen

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep evolutie van de beroepen in de handel, opleiding en transitie
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht
- Werkgroep werkbaar werk
- Werkgroep interpretatie van de cao's
- Werkgroep Opleiding
- Werkgroep harmonisatie van de paritaire comités

Elke werkgroep komt om de twee maanden bijeen volgens een door het paritair comité vast te stellen kalender. De werkwijze zal tijdens de eerste vergadering na deze overeenkomst worden vastgesteld. Er zal ook een evaluatie van de werkzaamheden van deze werkgroepen worden gepland.

E. SYNDICALE WERKING

1. Verhoging tussenkomst vanuit het sociaal fonds voor syndicale vorming

Vanaf 2022 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd met 5 %.

2. Verhoging van de sectorale drempel van effectieve syndicale afgevaardigden in PC 311

Vanaf 1 januari 2022 wordt de sectorale drempel voor effectieve syndicale

afgevaardigden in de syndicale afvaardiging als volgt verhoogd:

- Bedrijven met 500 werknemers of minder: een toename van één effectieve afgevaardigde
- Bedrijven met 501 werknemers of meer: een toename van twee effectieve afgevaardigden

Bedrijven die reeds meer effectieve afgevaardigden hebben dan de nieuwe sectorale drempel zoals bepaald in dit akkoord, hoeven hun aantal effectieve afgevaardigden niet te verhogen.

F. OMZETTING VAN DE ECOCHEQUES

- Ecocheques kunnen in het bedrijf worden omgezet in een ander voordeel door een collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 januari 2022 wordt gesloten.

- De besprekingen in het bedrijf kunnen alleen over deze omzetting gaan.

- Deze omzetting mag niet tot gevolg hebben dat de kosten voor de werkgever stijgen.

G. OMZETTING VAN DE PREMIE VAN 250 EURO

- Deze premie van 250 euro bepaald door de Cao van 4 september 2017 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016 is via bedrijfs-cao gesloten vóór 31/01/2022 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omzetbaar in één van de volgende voordelen of een combinatie ervan met een gelijke totale waarde :

- 1,45 EUR toekenning of verhoging van de werkgeverstussenskomst in de maaltijdcheques ;
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een bruto jaarpremie van 74 EUR ;
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een jaarlijkse storting van 85 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan) ;
- Een jaarlijkse storting van 289 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan).

- De brutopremie of de premie te storten in het groepsverzekeringsplan zal aan de deeltijdse werknemers betaald worden in verhouding tot hun prestaties.
- De onderhandelingen op bedrijfsvlak kunnen enkel betrekking hebben op de keuze van één of een combinatie van meerdere opties uit het bovenstaand menu, niet op de bedragen zelf van elke keuze.
- Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 31/01/2022 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

H. OMZETTING VAN DE PREMIE VAN 70 EURO

De omzetting van deze premie van 70 euro bepaald door de Cao van 4 september 2017 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006 in een gelijkwaardig voordeel kan worden geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst, die uiterlijk op 31 januari 2022 op het niveau van de onderneming wordt gesloten.

I. BETALING VAN DE ADV-DAGEN PRO RATA

In geval van vertrek uit de onderneming worden de door de werknemer bij zijn vertrek niet opgenomen en reeds verworven ADV-dagen in aanmerking genomen en uitbetaald pro rata van de gewerkte dagen. Dat is de toepassing van de wet en van de sector-cao's.

J. BEKENDMAKING VAN UURROOSTERS

Vanaf de ondertekening van dit sectorakkoord worden de uurroosters van voltijdse werknemers met variabele uurroosters bekendgemaakt binnen dezelfde termijn als die voor deeltijdse werknemers met variabele uurroosters.

ARBEIDS-

K. TIJDSREGISTRATIE

De werkgevers verbinden zich ertoe om, voor zover dit nog niet is gebeurd, dit punt op de agenda van de ondernemingen te plaatsen om

een passende oplossing te vinden voor de situatie van de onderneming.

L. RONDE TAFEL TOEKOMST VAN DE HANDEL

De sociale partners verbinden zich ertoe vóór maart 2022 bijeen te komen om tot een gezamenlijk advies over de toekomst van de sector, inclusief e-commerce, te komen.

M. VEILIGHEID EN AGRESSIVITEIT IN DE WINKELS

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 paritair comité verbinden zij zich ertoe samen te overleggen en na te denken over een positieve sensibiliseringscampagne naar de klanten.

N. SLOTBEPALINGEN

1. Verlenging van de cao's van bepaalde duur en/of akkoorden van bepaalde duur

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

2. 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.

O. 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.