

Service public fédéral Emploi, Travail et  
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**

Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire du commerce alimentaire**

**CCT n° 151753/CO/119  
du 27/03/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 8 doit être corrigé comme suit : « Deze overeenkomst vervangt de overeenkomst van ~~15~~ **14** maart ~~2011~~ **2012**, geregistreerd onder het nummer 109274/CO/119 ~~en heft ze op.~~ ».

**Décision du**

**28 -06-**

# **PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN VOEDINGSWAREN**

**PC 119**

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 MAART 2019 BETREFFENDE EEN AANVULLEND SOCIAAL VOORDEEL**

### **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

### **HOOFDSTUK II - AARD VAN HET VOORDEEL**

*Artikel 2 -* De arbeiders tewerkgesteld door één van de ondernemingen bedoeld in artikel 1, hebben elk jaar recht op een aanvullend sociaal voordeel ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Handel in Voedingswaren in de voorwaarden bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

*Artikel 3 -* Om het voordeel te bekomen moeten de in artikel 1 bedoelde arbeiders aan volgende voorwaarden voldoen :

1. vóór het einde van de referteperiode aangesloten zijn bij één van de representatieve interprofessionele organisaties van arbeiders welke op nationaal vlak zijn verbonden, namelijk :
  - ACV;
  - ABVV HORVAL;
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB).

Indien de aansluiting bij een vakbond de hele referteperiode niet dekt (tussen 01/10 en 30/09, zie artikel 4), dan wordt het aanvullend sociaal voordeel pro rata uitbetaald. Er bestaat geen retroactief lidmaatschap.

- gedurende ten minste 11 dagen in de loop van het jaar die voorafgaan aan het jaar van betaling tewerkgesteld geweest zijn door één van de in artikel 1 van deze CAO bedoelde ondernemingen.

#### HOOFDSTUK IV - BEDRAG

*Artikel 4* - Elke arbeider die in de loop van de periode 01/10 tot 30/09 tewerkgesteld was in de voedingshandel heeft recht op een syndicale premie van maximum 145 EUR (voor 253 dagen tewerkstelling).

Om het aantal tewerkstellingsdagen die in aanmerking worden genomen te bepalen, wordt rekening gehouden met de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen, evenals met de dagen die zijn gelijkgesteld overeenkomstig de beslissingen dienaangaande genomen door het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren.

Kortere periodes van tewerkstelling geven recht op een syndicale premie volgens onderstaande tabel :

Aantal dagen (5 dagen/week)	Bedrag in euro
Minder dan 11 dagen	0
Tussen 11 en 32	12,08
Tussen 33 en 54	24,17
Tussen 55 en 76	36,25
Tussen 77 en 98	48,33
Tussen 99 en 120	60,42
Tussen 121 en 142	72,50
Tussen 143 en 164	84,58
Tussen 165 en 186	96,67
Tussen 187 en 208	108,75

Tussen 209 en 230	120,83
Tussen 231 en 252	132,92
Vanaf 253	145

## HOOFDSTUK V - BETALINGSMODALITEITEN

*Artikel 5* – De formulieren van het aanvullend sociaal voordeel of de betalingsopdrachten voor de geïnformatiseerde betalingen uitgevoerd door de 3 syndicale organisaties op bankrekeningen worden door het sociaal fonds opgemaakt op basis van de gegevens van de Kruispuntbank.

Vóór 1 maart van het betalingsjaar verzendt het sociaal fonds de betalingslijsten voor de geïnformatiseerde betalingen naar de vakbonden.

Vóór 1 april van het betalingsjaar verzendt het sociaal fonds de ingevulde formulieren rechtstreeks naar de arbeiders die voldoen aan de toepassingsvoorwaarden.

*Artikel 6* - De arbeiders die de in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde toekenningsvoorwaarden vervullen maken het in artikel 5 bedoelde formulier in dubbel exemplaar over aan de in artikel 3 vermelde organisatie waarvan zij lid zijn.

Deze organisatie gaat na of de betrokken arbeider werkelijk is aangesloten en of hij of zij een recht kan doen gelden en berekent het bedrag van het voordeel pro rata in geval van aansluiting op een deel van de referteperiode. Zij betaalt, bij voorkeur, op de bankrekening van de betrokkene het bedrag waarop hij of zij recht heeft.

Op termijn zal elke betaling enkel via overschrijving verlopen.

Het nazicht, de controle en de betaling hebben plaats van 1 april tot 30 september in het jaar van betaling.

*Artikel 7* - Vóór 15 november van het jaar van betaling bezorgt iedere in artikel 3 bedoelde organisatie aan het Sociaal Fonds een afrekening met vermelding het aantal betaalde aanvullende voordelen , totaalbedrag en handtekening van de verantwoordelijke van de vakorganisatie.

In die afrekening wordt een onderscheid gemaakt tussen de normale betalingen (van 1 april tot 30 september) en de achterstallige gevallen.

De organisaties dienen de betalingsgegevens met de naam van de arbeider, zijn adres, zijn werkgever en het bedrag van het aanvullend sociaal voordeel te bewaren gedurende 5 jaar.

Deze gegevens staan ter beschikking van de revisor op de nationale zetel van de syndicale organisatie.

## **HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 8* - Deze overeenkomst vervangt de overeenkomst van <sup>14</sup>~~15~~ maart <sup>2012</sup>~~2011~~, geregistreerd onder het nummer 109274/CO/119 ~~en heft ze op.~~

*Artikel 9* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2019.

Op 1 januari van elk jaar wordt zij stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar, behoudens opzegging door één van de partijen uiterlijk drie maanden vóór het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst per aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren, die de leden ervan op de hoogte brengt.

## **GEPRESTEERDE EN GELIJKGESTELDE DAGEN**

Lijst opgesteld door het Paritair comité op  
15 december 1971 en gewijzigd op  
13 april 1973, 22 december 1976, 13 juli 1977,  
8 december 1987 en 19 december 1990.

Onder gepresteerde dagen dient te worden  
verstaan :

1. De dagen of gedeelten van dagen die werkelijk aan arbeid worden besteed.
2. De dagen of gedeelten van dagen die niet gepresteerd worden doch waarvoor de werkgever verplicht is een loon uit te betalen (bij voorbeeld : gewaarborgd weekloon, betaalde feestdagen, dagen van klein verlet, enz...).
3. De dagen gedurende dewelke niet gewerkt wordt omwille van jaarlijkse vakantie waarop de arbeiders recht hebben overeenkomstig de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
4. De 6de niet-gepresteerde dag van elke vijfdaagse werkweek, ingeval de wekelijkse arbeidstijd in de loop van een kwartaal nu eens over 5, dan weer over meer dan 5 dagen gespreid is.

Onder gelijkgestelde dagen dient te worden  
verstaan :

1. De dagen van volledige arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.
2. De dagen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twaalf maanden, na een tijd van volledige arbeidsongeschiktheid, wanneer het erkend percentage van ongeschiktheid ten minste 66 pct. bedraagt.
3. De dagen afwezigheid gedurende de eerste twaalf maanden, ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is, of een ziekte die geen beroepsziekte is.

4. De rustperiode voor zwangerschap en bevalling : zoals bepaald in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
5. De militaire dienstplicht, op voorwaarde dat de belanghebbende onmiddellijk vóór en na zijn legerdienst in dienst is geweest van een onderneming die aangesloten is bij het Waarborg- en sociaal fonds voor de handel in voedingswaren.
6. De dagen van gewone wederoproeping voor legerdienst met een maximum van 74 of 66 dagen, naargelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders.
7. De dagen besteed aan het nakomen van burgerlijke verplichting (voogd, lid van een familieraad, getuige in rechten, gezwoorene, kiezer, lid van een stembureau).
8. De dagen besteed aan de uitoefening van een openbaar mandaat en een mandaat in syndicaal verband, bepaald bij artikel 16, 9° en 10° van het K.B. van 30 maart 1967 (B.S. van 6 april 1967) gewijzigd door het K.B. van 20 juli 1970 (B.S. van 31 juli 1970).
9. De dagen van deelname aan stages of studiedagen die aan arbeidsopvoeding of aan syndicale vorming gewijd zijn en georganiseerd worden door representatieve organisaties der werknemers of door de bevoegde minister erkende gespecialiseerde instituten, ten belope van maximum 12 dagen per jaar.
10. De dagen van staking of lock-out, in de volgende situaties :
  - a) de arbeider moet ten minste één dag effectief werkzaam zijn geweest in de loop der 28 opeenvolgende dagen die aan de aanvangsdag van de werkstaking of de lock-out voorafgaan;

b) de staking moet :

- voorafgegaan worden door een poging tot verzoening door een bemiddelaar die gekozen werd door de partijen, of op verzoek van één dezer, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
- ingaan na het verstrijken van een collectieve stakingsaanzegging, betekend door een syndicale organisatie die vertegenwoordigd is in het Paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze opzegging kan ten vroegste betekend worden de 7de dag volgend op de 1ste vergadering welke door de gekozen of aangewezen bemiddelaar gehouden werd.

De opzegging wordt betekend hetzij bij een ter post aangetekende brief en aan ieder individuele werkgever gerichte brief, hetzij door inlassing in de notulen van een verzoeningsvergadering. Zij neemt een aanvang op de dag volgend op de dag waarin zij werd betekend en eindigt ten vroegste na zeven dagen.

11. De dagen van gedeeltelijke werkloosheid.

12. De extra-legale vakantieperiode die door de werkgever toegekend wordt aan de vreemde arbeiders die naar hun land terugkeren.

13. Voor de jonge arbeiders, de schoolperiode en de periode begrepen tussen de datum waarop ze de school verlaten en het begin van hun eerste arbeidscontract (maximum 4 maanden, deze grens wordt op 31 december gebracht voor de jongeren die het schooljaar volledig beëindigen.



De rechten moeten op dezelfde wijze als voorzien bij de wetgeving betreffende jaarlijkse vakantie der loonarbeiders berekend worden, dit wil zeggen dat het begin van het eerste arbeidscontract plaats moet hebben, binnen de 4 maanden na het einde der studies, deze grens wordt gebracht op 31 december (ongeveer 6 maanden) voor de jongeren die hun schooljaar volledig beëindigen.

In dat geval wordt de periode die nog op school doorgebracht werd evenals het deel van de 4 maanden (of 6 maanden) waarin niet gewerkt werd, en die valt tussen de datum van het verlaten van de school en 31 december van het lopende jaar, gelijkgesteld met normale werkdagen.

14. Vanaf 2008 (premie 2007), de carensdagen.

15. Vanaf 2008 (premie 2007), de 10 eerste verlofdagen zonder wedde tijdens de referteperiode.

16. Voor de rechthebbenden van het brugpensioen, de periode vanaf op brugpensioenstelling tot 31 december van hetzelfde jaar.

17. Voor de gepensioneerden, de periode vanaf de opruststelling tot 31 december van hetzelfde jaar.

18. De periode vanaf het overlijden van een arbeider, tot 31 december van hetzelfde jaar.