

Paritair comité 119
Sectorakkoord 2019-2020
van 22 november 2019

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 (PC 119).

Met arbeiders worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

A. Koopkracht

1. Invulling van de loonmarge

Verhoging van 1,1 %

Met ingang van 1 januari 2020 worden de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen met 1,1% verhoogd.

Eenmalige premie van 234 euro bruto

In december 2019 zal een eenmalige, niet-recurrente premie van 234 euro bruto worden toegekend aan de werknemers die op 30 november 2019 in dienst zijn. De premie zal tegelijk met de eindejaarspremie worden betaald.

De premie kan via een ondernemings-CAO worden omgezet in een van de volgende voordelen, of een ander equivalent voordeel*, voor zover dit wettelijk mogelijk is:

- 250 euro ecocheques en een brutopremie van 58 euro
- 35 euro cadeaucheques en een brutopremie van 209 euro
- 70 euro cadeaucheques en een brutopremie van 185 euro.

De keuze tussen de premie en de omzetting ervan moet gemaakt worden vóór 15 december. Indien gekozen wordt voor een omzetting van de premie, zal de onderhandeling hiervoor lopen tussen 10 januari en 14 februari 2020. Bij gebrek aan akkoord over de omzetting, zal de bruto premie betaald worden met het loon voor de maand februari.

Het bedrag van deze premie zal berekend worden :

- naar verhouding van het aantal maanden gedurende dewelke de werknemers onder contract geweest zijn in 2019, en
 - voor de deeltijdse werknemers naar verhouding van hun contractuele arbeidsduur.
- *Voor zover dit gelijkwaardig voordeel de kost van de hogervermelde eenmalige premie van 234 euro niet overschrijdt of niet lager is*

2. Verlenging en verhoging van de bestaande premies

Verlenging jaarlijkse decemberpremie

De CAO van 5 juli 2017 betreffende de jaarlijkse premie die in december (140970/CO/119) wordt betaald, zal tot 30 juni 2021 verlengen.

Ploegenpremie/namiddagpremie

De toeslag voor de ploegenpremie wordt met ingang van 1 januari 2020 verhoogd van 0,25 euro tot 0,26 euro per uur.

De toeslag voor de namiddagpremie wordt met ingang van 1 januari 2020 verhoogd van 0,25 euro tot 0,26 euro per uur.

3. Mobiliteit en vervoerskosten

Tegemoetkoming in de kosten van openbaar vervoer

Afschaffing van de 2 km-grens m.b.t. de tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van openbaar vervoer.

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2020 wordt de fietsvergoeding van 0,20 euro per kilometer verhoogd naar 0,24 euro voor de verplaatsingen per fiets voor de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

B. TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN

Overeenkomstig CAO nr. 137, gesloten in de NAR op 23 april 2019, wordt de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk besluit van 12 december 2001 voorziet, voor de periode 2019-2020 op 57 jaar gebracht voor werknemers die, overeenkomstig art. 8 § 1 van CAO nr. 103, hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, en op 55 jaar 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 nr. 137.

C. 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 bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in CAO nr. 130, CAO nr. 131, CAO nr. 138 en CAO nr. 139.

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

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage en in CAO nr. 132 en CAO nr. 140.

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

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in CAO nr. 134, CAO nr. 135, CAO nr. 141 en CAO nr. 142.

4. Beschikbaarheid

Overeenkomstig artikel 22, § 3, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, 4de lid, 1° op 62 jaar gebracht met ingang van 1 januari 2019 en tot het einde van de geldigheidsduur van dit akkoord.

D. SOCIAAL FONDS

1. Bestaanszekerheid

- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van collectief ontslag wordt met ingang van 1 januari 2020 op 4,4 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van langdurige ziekte wordt met ingang van 1 januari 2020 op 4,4 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt met ingang van 1 januari 2020 op 4,4 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering in geval van tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 januari 2020 op 4,4 euro per dag gebracht.

2. Kinderopvang

Voor 2020 en 2021 wordt het dagelijks bedrag van de tegemoetkoming van het Sociaal fonds voor kinderopvang verhoogd van 2 tot 3 euro, met een maximum van 600 euro per jaar per kind en per ouder.

De maximumleeftijd van het kind gaat van 3 naar 4 jaar voor de duur van het akkoord. Deze maatregel zal gedurende het eerste semester van 2021 geëvalueerd worden.

De overige voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

Aan het einde van de periode 2020-2021 zullen de kosten worden geëvalueerd.

3. Syndicale vorming

Het Sociaal Fonds zal de procedure voor de terugbetaling van de kosten van syndicale vorming vereenvoudigen, en voorziet de betaling van een globale som van 75 000 euro per jaar, te verdelen tussen de vakorganisaties, in functie van hun representativiteit.

E. OPLEIDING

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

1. Nieuw opleidingsaanbod in verband met alternerend leren

De sociale partners zullen een kader uitwerken om alternerend leren in de sector in te voeren vanuit het Sociaal Fonds.

Met het oog daarop zullen de bestaande initiatieven en subsidies worden bestudeerd, geanalyseerd en geconcretiseerd.

Vanuit het Sociaal fonds zal een sectorconsultant worden aangeworven.

Voornaamste taken:

- contacten leggen met het onderwijs en ondernemingen en scholen samenbrengen
- de sector promoten bij studenten
- ter ondersteuning van de scholen voorzien in educatief materiaal, stageplaatsen aanbieden ...
- contact opnemen met en een bezoek brengen aan ondernemingen om de werkgevers te sensibiliseren.

2. Steun voor opleiding in de bedrijven

Het maximumbudget voor opleidingssubsidies waarin wordt voorzien, wordt behouden op 1.400.000 euro voor 2019 en 2020 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 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. Opleidingsaanbod

Het sociaal fonds van het PC 119 zal in 2020 een beperkt aantal opleidingen voorstellen waarvoor de ondernemingen hun werknemers kunnen inschrijven.

De volgende thema's kunnen aan bod komen:

- Veiligheid en gezondheid van de werknemers
- Diversiteit
- Ergonomie
- Het beroep van chauffeur
- Organisatie van een themadag voor de sector

Gezien het feit dat we in een opstartperiode zitten zullen er 2 initiatieven uitgewerkt worden waarbij 20 sessies/jaar georganiseerd zullen worden, met maximum 25 deelnemers per sessie.

De onderneming zal voor iedere werknemer een subsidie van het Sociaal Fonds ontvangen van 80 euro per halve dag per deelnemer, d.i. 160 euro per deelnemer voor een volledige dag.

4. 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 gemiddeld twee dagen per jaar, per voltijds equivalent, voor de jaren 2019-2020.

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.

F. 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 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 2019 en 2020 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.

G. 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.

H. WERKGROEP

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

I. EVOLUTIE VAN DE BEROEPEN

Vanuit het Sociaal Fonds zal een studie gerealiseerd worden mbt de evolutie van de beroepen in paritair comité 119.

J. WERKBAAR WERK

1. Werkgroep werkbaar werk op bedrijfsvlak

De bedrijven engageren zich om een Werkgroep Werkbaar Werk op te richten in de schoot van de syndicale delegatie, na de aanduiding van de eventuele nieuwe syndicale afgevaardigden volgend op de sociale verkiezingen van 2020. Deze Werkgroep zal paritair samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van het bedrijf en uit een aantal vakbondsafgevaardigden. Bij zijn eerste vergadering zullen afspraken gemaakt worden over de werking ervan. Hij zal meer bepaald op regelmatige basis (minstens twee maal per jaar) samenkomen om te overleggen over de volgende thema's : ergonomie, werkbelasting, arbeidsveiligheid en de stand van zaken van het werkgelegenheidsplan.

Indien er binnen deze werkgroep afspraken zouden worden gemaakt, kan daartoe overlegd worden en kan dat desgevallend leiden tot het sluiten van een CAO indien die afspraken dienen vastgelegd te worden in een CAO, evenwel zonder de kosten voor de onderneming te laten stijgen of de arbeidsorganisatie te verzwaren.

De bedrijven zullen een overzicht van de genomen maatregelen (inclusief eventuele CAO's) overmaken aan het Sociaal Fonds, dat vervolgens de goede praktijken kan delen met andere bedrijven.

2. Eindeloopbaandagen

Gedurende de duur van dit sectorakkoord zal aan werknemers met een leeftijd van 57 jaar één eindeloopbaandag toegekend worden vanaf 1 januari 2020.

Het aantal eindeloopbaandagen vanaf 58 jaar blijft tijdens dit akkoord ongewijzigd op 3 dagen per jaar en vanaf 60 jaar (10 jaar anciënniteit) op

5 dagen per jaar. In de mate waarin deze dagen nog niet werden toegekend in 2019, worden deze dagen toegekend in 2020.

K. LAND-EN TUINBOUWVEILINGEN

Vanaf januari 2020 wordt een werkgroep opgericht om oplossingen te vinden voor de specifieke problemen bij tuinbouw- en landbouwveilingen.

L. SLOTBEPALINGEN

1. Verlenging van akkoorden

- KB Rusttijden
- Verlenging van de paritaire aanbevelingen
- Akkoord aanmoedigingspremies Vlaams Gewest
- De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2019-2020:
- 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 2019-2020 van de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde duur werden gesloten en die aflopen :

- CAO van 5 juli 2017 betreffende de overuren (nr 140972/CO/119)
- CAO van 5 juli 2017 betreffende de afwijkingen van de vijfdagenweek (nr 140975/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.

M. DUUR VAN HET AKKOORD

Het akkoord is van toepassing van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021, 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 2021, en
- het akkoord betreffende de aanmoedigingspremies dat wordt gesloten tot en met 31 augustus 2021.