

PARITAIR COMITE VAN DE WARENHUIZEN

PC 312

SECTORAKKOORD 2019-2020 VAN 10 JULI 2019

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen (PC 312).

Met “bedienden” worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

A. Koopkracht

1. Invulling van de loonmarge

Voor de bedienden worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 26 euro bruto per maand.

Voor de arbeiders worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 0,1714 euro bruto per uur.

In december 2019 zal aan de voltijdse werknemers in dienst op 30 november 2019 een éénmalige premie van 75 euro bruto toegekend worden. Deze premie zal betaald worden samen met de eindejaarspremie.

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

2. Mobiliteit en vervoerskosten

1. Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2020 wordt de fietsvergoeding van 0,22euro per kilometer verhoogd naar 0,24 euro voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

2. Tussenkost in de kosten voor openbaar vervoer

De grens van 2 km voor de tussenkost door de werkgever in de kosten voor openbaar vervoer, wordt opgeheven.

B. EINDELOOPBAAN

zullen

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.

1. Eindelooppbaan

In toepassing van cao nr. 137, in de NAR gesloten op 23 april 2019, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8 §1 van cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, en dit voor zover de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao nr. 137 valt.

2. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep.

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 130 en cao nr. 131 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

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

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 3, § 3 van

het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en cao nr. 132 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

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

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 134 en cao nr. 135 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

Beschikbaarheid

In uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5 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, lid 4, 1° op 62 jaar gebracht vanaf 1 januari 2019.

C. OPLEIDING

De sociale partners erkennen dat de opleiding bij voorrang aan de medewerkers van de onderneming wordt gegeven.

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 2019-2020 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

Er zal een werkgroep worden opgericht om te starten met duaal leren in de bedrijven van de sector.

3. Opleidingsaanbod

De opleiding “Agressie in de winkel” blijft behouden voor de duur van dit akkoord.

Zowel in 2019 als in 2020 zullen er 20 sessies voor telkens maximum 25 deelnemers georganiseerd worden. Voor elke werknemer die deelneemt zal de onderneming een subsidie ontvangen van 80 euro voor een halve dag en van 160 euro voor een volledige dag.

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 2019 en 2020 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
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar
- Tussenkomst in kinderopvang

4. 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 toekomst en harmonisatie van de paritaire comités

De werkgroep duaal leren zal opgericht worden

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. 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.

F. MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

Vanaf 1 januari 2020 hebben de werknemers met 4 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

G. 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 ^{zullen} 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.

H. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.