

**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 :

**Commission Paritaire 119**  
**Accord sectoriel 2019-2020**  
**du 22 novembre 2019**

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119).

Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

**A. Pouvoir d'achat**

1. Utilisation de la marge salariale

**Augmentation de 1,1 %**

A partir du 1er janvier 2020, les barèmes et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 1,1%.

**Prime unique de 234 euros bruts**

En décembre 2019, une prime unique et non récurrente de 234 euros bruts sera attribuée aux travailleurs en service au 30 novembre 2019. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année.

La prime peut être convertie via CCT d'entreprise en un des avantages suivants, ou un autre avantage équivalent\*, et pour autant que la conversion soit légalement possible :

- 250 euros éco-chèques et une prime brute de 58 euros
- 35 euros de chèques-cadeau et une prime brute de 209 euros
- 70 euros de chèques-cadeau et une prime brute de 185 euros.

Le choix entre la prime et la conversion de cette prime doit être réalisé avant le 15 décembre 2019. Si le choix se porte sur une conversion de la prime, la négociation de cette conversion se déroulera entre le 10 janvier et le 14 février 2020. A défaut de conversion, la prime brute sera payée en même temps que le salaire du mois de février.

Le montant de cette prime sera calculé :

- 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

- au prorata du nombre de mois pendant lesquels les travailleurs ont été sous contrat en 2019, et

- pour les travailleurs à temps partiel, proportionnellement à leur durée de travail contractuelle.

*\*Pour autant que cet autre avantage équivalent ne dépasse pas ou ne soit pas inférieur au coût de cette prime unique de 234 euros susmentionnée*

2. Prolongation et augmentation des primes existantes

*Prolongation prime annuelle de décembre*

La CCT du 5 juillet 2017 relative à la prime annuelle payable en décembre (140970/CO/119) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

*Prime d'équipe/prime d'après-midi*

Le supplément pour la prime d'équipe est majoré de 0,25 euro à 0,26 euro par heure à partir du 1er janvier 2020.

Le supplément pour la prime d'après-midi est majoré de 0,25 euro par heure à 0,26 euro à partir du 1er janvier 2020.

3. Mobilité et frais de transport

*Intervention dans les frais de transport public*

Suppression de la limite de 2 km dans l'intervention de l'employeur dans les frais de transport public.

*Indemnité vélo*

A partir du 1er janvier 2020, l'indemnité de 0,20 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est augmentée à 0,24 euro par kilomètre pour les déplacements à bicyclette.

## **B. CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE**

En application de la CCT n° 137, conclue au sein du CNT le 23 avril 2019, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2019-2020, à 57 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 à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5, et ce pour autant qu'au

schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, voldoen aan de voorwaarden van CAO nr. 137.

### **C. STELSLS 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.

moment de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions de la CCT n° 137.

### **C. REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, la conventions collective de travail sectorielle relative aux RCC.

#### *1. Chômage avec complément d'entreprise pour des travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 130, la CCT n° 131, la CCT n° 138 et la CCT n° 139.

#### *2. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions fixées à l'article 3, § 3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et par la CCT n° 132 et la CCT n° 140.

#### *3. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière*

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 134, la CCT n° 135, la CCT n° 141 et la CCT n° 142.

#### *4. Disponibilité*

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, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'à la fin de la durée de validité de cet accord.

## 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.

## D. FONDS SOCIAL

### 1. Sécurité d'existence

- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de licenciement collectif est porté à 4,4 euros par jour à partir du 1er janvier 2020.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée est porté à 4,4 euros par jour à partir du 1er janvier 2020.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de fin du contrat de travail pour cause de force majeure est porté à 4,4 euros par jour à partir du 1er janvier 2020.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire est porté à 4,4 euros par jour à partir du 1er janvier 2020.

### 2. Garde des enfants

Pour les années 2020 et 2021, le montant journalier de l'intervention du Fonds Social pour la garde des enfants est augmenté de 2 euros à 3 euros, avec un maximum de 600 euros par an par enfant et par parent.

L'âge maximum de l'enfant est porté de 3 à 4 ans pour la durée de l'accord. Cette mesure sera évaluée au cours du premier semestre 2021.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

A la fin de la période 2020-2021, une évaluation du coût sera réalisée.

### 3. Formation syndicale

Le Fonds Social va simplifier la procédure pour le remboursement des frais de la formation syndicale, et prévoit le paiement d'une somme de 75 000 euros par an, à répartir entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

## 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

## E. FORMATION

Les partenaires sociaux s'accordent au sein du fonds social de garantir les efforts de formation notamment repris ci-dessous.

### 1. Nouvelle offre de formation liée à la formation en alternance

Les partenaires sociaux vont élaborer un cadre pour introduire la formation en alternance dans le secteur, à partir du fonds social.

A cette fin, les initiatives et subsides existants seront étudiés, analysés et concrétisés.

A partir du Fonds Social, un consultant sectoriel sera engagé.

Les tâches les plus importantes seront :

- mise en place des contacts avec l'enseignement et mise en liaison des entreprises et des écoles
- promouvoir le secteur auprès des étudiants
- prévoir, en guise de soutien auprès des écoles, le matériel éducatif, les places de stage, ...
- contacter et visiter les entreprises afin de sensibiliser les employeurs.

### 2. Soutien à la formation dans les entreprises

Le budget maximum prévu pour les subsides aux formations est maintenu à 1.400.000 euros pour les années 2019 et 2020, avec une garantie pour les micro-entreprises de 300 euros par entreprise et par an (avec un budget garanti de 150.000 euros du budget maximum susmentionné).

L'entreprise qui souhaite obtenir une intervention du Fonds Social, pour le financement de la formation professionnelle, doit introduire son dossier en direct auprès du Fonds Social ou via une fédération patronale.

L'entreprise peut librement choisir le prestataire de la formation.

Les dossiers de formation doivent répondre aux conditions prévues par la CCT formation

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.

professionnelle qui prévoit notamment, de mentionner quels ouvriers appartiennent aux groupes à risque mentionnés à l'AR du 19 février 2013.

Le conseil d'entreprise (ou à défaut la délégation syndicale) est consulté par rapport aux plans de formation.

L'employeur informera annuellement le conseil d'entreprise concernant les interventions reçues du Fonds Social 119 pour la formation professionnelle.

### 3. Offre de formation

Le fonds social de la CP 119 va, en 2020, proposer un nombre limité de formations pour lesquelles les entreprises ont la possibilité d'inscrire leurs travailleurs.

Ces formations pourront avoir pour objet entre autres:

- La sécurité et la santé des travailleurs
- La diversité
- L'ergonomie
- Le métier de chauffeur
- Organisation d'une journée thématique du secteur

Tenant compte qu'on est dans une période de démarrage, 2 initiatives seront concrétisées durant la période couverte par cet accord, moyennant 20 sessions de formation par an par initiative et maximum 25 participants par session.

Pour chaque travailleur, l'entreprise recevra un subside du fonds social de 80 euros par demi-journée par participant, soit 160 euros par participant pour une journée entière.

### 4. Effort de 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 deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein, pour les années 2019 et 2020.

Les partenaires sociaux s'engagent à réunir un groupe de travail en vue d'examiner la formation dans le secteur et le développement d'une trajectoire de croissance.

## 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.

## F. GROUPES À RISQUE

1. Poursuite des interventions actuelles du fonds social en matière de mesures pour l'emploi

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf changement légal.

En cas de changement de législation, les partenaires sociaux se concerteront sur la poursuite des interventions.

### 2. 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 groupe(s) 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.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure pour les années 2019 et 2020 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminé par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes.

## G. TRAVAILLEURS AVEC UN HANDICAP

Un groupe de travail spécifique relatif à l'intégration des travailleurs avec un handicap va être constitué. A cet égard, des travaux seront prévus :

- Analyse des initiatives et possibilités existante applicables au secteur
- Analyse de la possibilité de collaborer avec des partenaires externes
- Analyse de la législation et de la réglementation existante, ainsi que des spécificités sectorielles
- Élaboration et soutien de projets-pilote et prévision du budget nécessaire à partir du fonds social.

## 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

## H. GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail lié à la pénibilité des métiers sera maintenu.

## I. EVOLUTION DES METIERS

A partir du fonds social, une étude sera réalisée sur l'évolution des métiers en commission paritaire 119.

## J. TRAVAIL FAISABLE

### 1.. Groupe de travail Travail faisable au niveau de l'entreprise

Les entreprises s'engagent à créer un groupe de travail relatif au travail faisable au sein de la délégation syndicale, et ce après la désignation, le cas échéant, des nouveaux délégués syndicaux suivant les élections sociales de 2020. Ce groupe de travail sera composé paritairement de représentants de l'entreprise et d'un certain nombre de délégués syndicaux. Lors de la première réunion, ils s'accorderont quant à son fonctionnement. Il se réunira plus spécifiquement à intervalles réguliers (au moins deux fois par an) pour discuter des thèmes suivants : ergonomie, charge de travail, sécurité au travail, et état des lieux du plan pour l'emploi.

Si des accords ont lieu dans le cadre de ce groupe de travail, ces accords peuvent mener à des concertations qui pourront le cas échéant mener à la conclusion d'une CCT, dans le cas où ces accords doivent être fixées dans une CCT, et pour autant que cela n'engendre une augmentation des coûts pour l'entreprise ou un alourdissement de l'organisation du travail.

Les entreprises feront parvenir au Fonds Social un aperçu des mesures prises (en ce compris les CCT éventuelles). Le Fonds pourra ensuite partager les bonnes pratiques avec les autres entreprises.

### 2. Jours de fin de carrière

Pendant la durée du présent accord, un jour de fin de carrière sera octroyé aux travailleurs âgés de 57 ans à partir du 1er janvier 2020.

Le nombre de jours de fin de carrière reste, pendant la durée du présent accord, inchangé à 3 jours par an pour



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).

les travailleurs âgés de 58 ans et plus et à 5 jours pour les travailleurs de 60 ans (10 ans d'ancienneté) et plus. Dans la mesure où ces jours n'ont pas été octroyés en 2019, ils le seront dans le courant de l'année 2020.

#### **K. CRIEES HORTICOLES ET AGRICOLES**

A partir de janvier 2020 un groupe de travail est instauré pour trouver des solutions aux problèmes spécifiques dans les criées horticoles et agricoles.

#### **L. DISPOSITIONS FINALES**

##### **1. Prolongation des accords**

- AR temps de repos
- Prolongation des recommandations paritaires
- Accord primes d'encouragement Région Flamande
- Les recommandations suivantes restent valables pour la période 2019-2020 :
- La recommandation du 10 avril 1991 relative au travail du dimanche,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative au travail à temps partiel,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative à la garantie d'emploi,
- La recommandation du 29 juin 1995 relative au travail intérimaire,
- La recommandation du 13 juillet 1978 relative aux heures supplémentaires,
- La recommandation du 31 janvier 2014 relative au passage d'un travail lourd à un travail plus léger,
- La recommandation du 31 janvier 2014 relative à l'exposition au froid (ambiances thermiques).

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 vijfdaagseweek (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.

Prolongation sans interruption pour la période 2019-2020 des conventions collectives de travail ci-après venant à expiration, qui avaient été conclues pour une durée déterminée :

- CCT du 5 juillet 2017 concernant les heures supplémentaires (n° 140972/CO/119)
- CCT du 5 juillet 2017 concernant les dérogations à la semaine de cinq jours (n° 140975/CO/119)

## 2. 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.

### **M. DUREE DE L'ACCORD**

L'accord est d'application du 1 juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, sous réserve de confirmation préalable par le SPF Emploi de la légalité de l'accord et à l'exception :

- l'avis au Ministre pour les dérogations à la durée du travail, où une durée de validité est demandée jusqu'au 31 octobre 2021, et
- l'accord concernant les primes d'encouragement qui est conclu jusqu'au 31 août 2021.