

**PARITAIR COMITE VOOR DE ZELFSTANDIGE
KLEINHANDEL**

PC 201

**SECTORAKKOORD 2019-2020 VAN 23
OKTOBER 2019**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel.

A. KOOPKRACHT

1. Invulling loonmarge

Vanaf 1 november 2019 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 21 euro bruto per maand.

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

2. Vervoerskosten

Fietsvergoeding

Vanaf 1 november 2019 zal de fietsvergoeding van 0,23 EUR per km verhoogd worden tot 0,24 EUR per km tot maximum 40 km per dag heen en terugreis voor de bedienden die hun verplaatsingen van de woonst naar het werk maken per fiets of elektrische fiets.

Er wordt een impactanalyse uitgevoerd rond de mogelijke tussenkomsten voor privevervoer.

3. Eindejaarspremie

Er wordt een (pro rata) uitbetaling van de eindejaarspremie voorzien wanneer het arbeidscontract in onderling akkoord wordt beëindigd.

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE DE
DETAIL INDEPENDANT**

CP 201

**ACCORD SECTORIEL 2019-2020 DU 23
OCTOBRE 2019**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant.

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1^{er} novembre 2019, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 21 euros bruts par mois.

Ces avantages seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs prestations.

2. Frais de transport

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} novembre 2019, l'indemnité vélo sera portée de 0,23 EUR par km à 0,24 EUR par km, jusqu'à un maximum de 40 km par jour aller-retour pour les employés qui effectuent leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail à vélo ou à vélo électrique.

Une étude d'impact sera réalisée concernant les interventions possibles en matière de transport privé.

3. Prime de fin d'année

Un paiement (au prorata) de la prime de fin d'année est prévu si le contrat de travail est rompu de commun accord.

B. TIJDSKREDIET

De bestaande sectorale cao betreffende het tijdskrediet voor de ondernemingen vanaf 20 werknemers wordt aangepast volgens de regels van de NAR-cao en verlengd voor de duurtijd van dit sectorakkoord

Behoud van de premie van €25/maand voor bedienden die 1/5^e landingsbaan starten vanaf 60 jaar.

C. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS

De bestaande sectorale cao betreffende de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) voor de ondernemingen vanaf 5 werknemers wordt aangepast volgens de regels van de NAR-cao en verlengd voor de duurtijd van dit sectorakkoord.

D. OPLEIDING

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

Ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze verplichting.

Binnen het sociaal fonds, zal een procedure worden opgesteld die de bedienden, die een opleiding volgen erkend door sociaal fonds, een attest verstrekt.

B. CRÉDIT-TEMPS

La cct sectorielle existante concernant le crédit-temps pour les entreprises à partir de 20 employés est adaptée conformément les règles de la cct du CNT et prolongée pour la durée de cette convention sectorielle.

Le maintien de la prime de €25/mois pour les employés qui commencent leurs 1/5^{ème} crédit-temps à partir de 60 ans.

C. CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS

La cct sectorielle existante concernant le chômage avec une allocation d'entreprise (RCC) pour les entreprises à partir de 5 travailleurs est adaptée conformément les règles de la cct du CNT et prolongée pour la durée de cet accord sectoriel.

D. 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 entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs sont exclues du champ d'application de cette obligation.

Au sein du fonds social, une procédure sera élaborée afin de fournir une attestation aux employés qui suivent une formation reconnue par le fonds social.

E. RISICOGROEPEN

1. Respect 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.

2. Verhoging tussenkomst kinderopvang en tewerkstellingspremies

Het sectorakkoord 2017-2018 voorzag een belangrijke verhoging van bepaalde tussenkomsten in de kosten voor kinderopvang en buitenschoolse opvang, evenals die van bepaalde tewerkstellingspremies.

In de schoot van het Sociaal Fonds zou de impact op de reserves worden geëvalueerd.

Er wordt afgesproken dat alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds behouden blijven, maar dat de sociale partners de verdere evolutie van de wetgeving en het kosteneffect blijven opvolgen in de schoot van het sociaal fonds.

G. STUDIE & WERKGROEP IMPACT AUTOMATISERING EN DIGITALISERING IN DE KLEINHANDEL

Er zijn heel wat vragen over de manier waarop de kleinhandel in de toekomst zal evolueren door toedoen van een aantal ingrijpende veranderingen zoals automatisering, digitalisering, verkoop via meerdere kanalen.

De sociale partners zullen een onafhankelijke expert inschakelen om de impact van deze veranderingen te onderzoeken op vlak van

E. GROUPES À RISQUE

1. Respect 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 groupes 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.

2. Augmentation de l'intervention pour l'accueil des enfants et de la prime à l'emploi

L'accord sectoriel 2017-2018 a prévu une augmentation importante pour des interventions dans les frais d'accueil et des garderies extrascolaires, ainsi que pour les primes à l'embauche.

L'impact sur les réserves serait évalué au sein du Fonds Social.

Il est convenu que toutes les contributions actuelles du Fonds social seront conservées, mais que les partenaires sociaux continueront de suivre l'évolution de la législation et l'effet de coût au sein du fonds social.

G. ETUDE & GROUPES DE TRAVAIL IMPACT DE L'AUTOMATISATION ET DE LA DIGITALISATION DANS LE COMMERCE DETAILLANT

De nombreuses questions se posent quant à l'évolution future de la vente au détail par un certain nombre de changements radicaux tels que l'automatisation, la digitalisation et les ventes multicanaux.

Les partenaires sociaux engageront un expert indépendant pour étudier l'impact de ces changements sur les tendances de la

consumententrends, de tewerkstelling en rendabiliteit van de ondernemingen.

De onderzoeksresultaten zullen een serene en continue basis vormen, in voorbereiding van verder sociaal overleg tussen de sociale partners teneinde een bijdrage te kunnen leveren tot een leefbare detailhandel en kwaliteitsvol werk in België voor werknemers en werkgevers.

H. 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.

I. TWEEDE PIJLER

Sociale partners engageren zich om de verdere evolutie van de reglementering van de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor de arbeiders en de bedienden op te volgen en indien nodig passend te interveniëren.

J. DUUR VAN HET AKKOORD

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

consommation, de l'emploi et de la rentabilité des entreprises.

Les résultats de la recherche constitueront une base sereine et continue ainsi que la préparation d'une nouvelle concertation sociale entre les partenaires sociaux afin de contribuer à maintenir un commerce de détail vivable et un travail de qualité en Belgique pour les employés et les employeurs.

H. 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.

I. DEUXIEME PILIER DE PENSION

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre les évolutions futures de la réglementation relative à l'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés et le cas échéant d'y intervenir de façon adéquate.

J. DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord prend effet à partir du 30 juin 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception des dispositions contraires susmentionnées.