

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 119

CAO 19/12/2013

SECTORAKKOORD

VOOR DE JAREN 2013-2014

Gelet op de Wet van 26 juli 1996 en gelet op het KB van 28 april 2013 wordt er voor de ondernemingen en de arbeiders die behoren tot het PC 119 voor de periode 2013-2014 volgend akkoord gesloten.

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.

Met arbeiders worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

A. PREMIES EN VERGOEDINGEN

1. De volgende premies worden vanaf 1 januari 2014 verhoogd (indexaties):

- de ploegenpremie wordt verhoogd tot 0,23 euro;
- de namiddagpremie wordt verhoogd tot 0,23 euro;
- de werkkledijpremie (aankoop en onderhoud) wordt verhoogd tot 3,61 euro;
- de jaarlijkse premie betaalbaar in december wordt verhoogd tot 112,20 euro*;
- de jaarlijkse premie betaalbaar in januari wordt verhoogd tot 78,54 euro*;
- de jaarlijkse premie betaalbaar in januari wordt verhoogd tot 165,42 euro*.

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE
ALIMENTAIRE**

CP 119

CCT 19/12/2013

ACCORD SECTORIEL

POUR LES ANNEES 2013-2014

Vu la Loi du 26 juillet 1996 et vu l'AR du 28 avril 2013, l'accord suivant est conclu pour les entreprises et les ouvriers qui ressortent de la CP 119, pour la période 2013-2014.

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.

Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

A. PRIMES ET INDEMNISATIONS

1. Les primes suivantes sont augmentées à partir du 1er janvier 2014 (indexations):

- la prime d'équipe est augmentée à 0,23 euros;
- la prime d'après-midi est augmentée à 0,23 euros ;
- la prime vêtements de travail (mise à disposition et entretien) est augmentée à 3,61 euros;
- la prime annuelle payable en décembre est augmentée à 112,20 euros*;
- la prime annuelle payable en janvier est augmentée à 78,54 euros*;
- la prime annuelle payable en janvier est augmentée à 165,42 euros.

(*niet van toepassing in de ondernemingen waar het voordeel werd omgezet.)

2. Vanaf 1 februari 2014 zal de tussenkomst van de werkgever in het openbaar vervoer opgetrokken worden:

- NMBS en MIVB: minimale werkgeversbijdrage met oog op derde-betalersregeling, en dus een volledige terugbetaling voor de werknemer
- De Lijn en TEC: 80%.

B. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

1. SWT op 58 jaar

De leeftijd voor het SWT wordt behouden op 58 jaar tot 31 december 2014, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

2. SWT op 56 jaar

Een CAO zal gesloten worden waarbij de leeftijd voor het SWT voor werknemers met meer dan 40 jaren loondienst wordt vastgesteld op 56 jaar, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden. Deze CAO zal dan gelden tot 31 december 2015.

3. SWT bij nachtarbeid

De leeftijd voor het SWT, voor arbeiders met minstens 33 jaar loondienst, waarvan minstens 20 jaar nachtwerk, wordt behouden op 56 jaar en verlengd tot 31 december 2014, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

(*pas d'application dans les entreprises où l'avantage a été converti.)

2. A partir du 1er février 2014, l'intervention dans les transports en commun publics est augmentée :

- SNCB et STIB : intervention minimale en vue du système tiers payant, et donc d'un remboursement total pour le travailleur
- De Lijn et TEC : 80%.

B. REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

1. RCC à 58 ans

L'âge du RCC sera maintenu à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2014, tenant compte cependant des conditions légales.

2. RCC à 56 ans

Une CCT sera conclue afin de fixer à 56 ans l'âge du RCC pour les travailleurs comptant 40 années de service salarié, tenant compte cependant des conditions légales. Cette CCT sera valable jusqu'au 31 décembre 2015.

3. RCC en cas de travail de nuit

L'âge du RCC pour les ouvriers, ayant accompli 33 ans de service salarié, dont au moins 20 ans de travail de nuit, est maintenu à 56 ans jusqu'au 31 décembre 2014, tenant compte cependant des conditions légales.

4. Wijziging van bepaling

De bepaling die voorziet dat *“in de ondernemingen die 10 of meer arbeiders tewerkstellen, het ontslag door de werkgever zal betekend worden, hetzij op zijn eigen initiatief, hetzij op geschreven aanvraag van de arbeider”* zal vervangen worden als volgt *“in de ondernemingen die 10 of meer arbeiders tewerkstellen, het ontslag door de werkgever kan betekend worden, hetzij op zijn eigen initiatief, hetzij op geschreven aanvraag van de arbeider”*

C. TIJDSKREDIET

Overeenkomstig artikel 8 § 3 van de CAO nr. 103 wordt een recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 gecreëerd voor de arbeiders die 50 jaar of ouder zijn en die voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben, op voorwaarde dat de betrokken arbeiders voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 van de cao nr. 103 en een anciënniteit van minstens 5 jaar hebben in de onderneming.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en met 10 arbeiders of minder is bovendien het akkoord van de werkgever vereist.

Die arbeiders mogen hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

D. SOCIAAL FONDS

1. Basisbijdrage

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt vanaf 1 april 2014 vastgelegd op 0,35%. De sociale partners verbinden er zich toe om deze bijdrage te verhogen indien het noodzakelijk zou zijn om de lopende verbintenissen van het Sociaal Fonds na te komen.

4. Modification d'une disposition

La disposition qui prévoit que *“dans les entreprises occupant 10 ouvriers ou plus, le licenciement notifié par l'employeur, soit à sa propre initiative, soit à la demande écrite de l'ouvrier”* sera remplacé par *“dans les entreprises occupant 10 ouvriers ou plus, le licenciement peut être notifié par l'employeur, soit à sa propre initiative, soit à la demande écrite de l'ouvrier”*

C. CREDIT-TEMPS

Conformément à l'article 8 § 3 de la CCT n° 103, un droit à une réduction des prestations de travail d'1/5 est créé pour les ouvriers qui sont âgés de 50 ans et plus et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant que les ouvriers concernés soient dans les conditions de l'article 10 de la CCT n° 103 et comptent une ancienneté de minimum 5 ans dans l'entreprise.

Dans les entreprises avec moins de 50 travailleurs et de 10 ouvriers ou moins, l'accord de l'employeur est requis.

Ces ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

Cette période doit être prise par période minimale de six mois. ❄

D. FONDS SOCIAL

1. Cotisation de base

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 0,35% à partir du 1er avril 2014. Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter cette cotisation si cela s'avère nécessaire pour respecter les engagements en cours du Fonds Social.

2. Bestaanszekerheid (indexaties)

- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij collectief ontslag wordt vanaf 1 januari 2014 op 3,80 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij langdurige ziekte wordt vanaf 1 januari 2014 op 3,80 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt vanaf 1 januari 2014 op 3,80 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de bestaanszekerheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2014 op 3,80 euro per dag gebracht.
- Het bedrag van de tewerkstellingspremie zal opgetrokken worden tot 784,73 euro voor de indienstneming van een voltijds tewerkgestelde arbeider en tot 392,37 euro voor de indienstneming van een deeltijdse arbeider vanaf 1 januari 2014.

3. Beroepsopleiding

- De bijdrage van 0,10 % voor de risicogroepen wordt verlengd en gebruikt voor opleidingsinitiatieven en tewerkstellingspremies.

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 aan te rekenen op de voornoemde bijdrage van 0,10%, 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. Sécurité d'existence (indexations)

- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de licenciement collectif est porté à 3,80 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée est porté à 3,80 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2014.
- 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 3,80 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Le montant de l'allocation de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire est porté à 3,80 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Le montant de la prime à l'embauche est porté à 784,73 euros pour l'embauche d'un ouvrier à temps plein et à 392,37 euros pour l'embauche d'un ouvrier à temps partiel à partir du 1^{er} janvier 2014.

3. Formation professionnelle

- La cotisation de 0,10 % pour les groupes à risque est prolongée et sera utilisée pour des initiatives de formation et primes à l'embauche.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4^e paragraphe, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013), 0,05% de la masse salariale à imputer sur la cotisation de 0,10% doivent être réservés en faveur d'un ou plusieurs groupe(s) cités à l'article 1^{er} 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.

- Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 verbinden de sociale partners er zich toe om de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% te verhogen.
- Het maximaal budget voorzien voor de tussenkomst in de beroepsopleiding wordt voor de periode 2014-2015 vastgelegd op 1.400.000 euro, met een garantie voor de micro-ondernemingen van 300 euro per onderneming en per jaar (met een gegarandeerd budget van 150.000 euro binnen het bovenvermeld maximaal budget).
- De onderneming die een tussenkomst van het Sociaal Fonds wenst te bekomen voor de financiering van de beroepsopleiding kan haar dossier rechtstreeks indienen bij het Sociaal Fonds of via een werkgeversfederatie.
De onderneming kan vrij de leverancier van de opleiding kiezen.
De opleidingsdossiers moeten voldoen aan de voorwaarden van de CAO beroepsopleiding.
De ondernemingsraad (of bij gebreke daaraan de vakbondsafvaardiging) wordt geconsulteerd over de opleidingsplannen.
De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad informeren met betrekking tot de ontvangen tussenkomsten van het Sociaal Fonds 119 voor de beroepsopleiding.
- Een bijkomend budget van 70.000 euro vanaf 2014 zal voorzien worden voor de tussenkomst in de beroepsopleiding voor de oudere werknemers.
- Het Sociaal Fonds (Raad van Bestuur) zal gepaste opleidingen voor oudere arbeiders en voor arbeiders die werken in de koude opzoeken en oplist.

- Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter annuellement le degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur.
- Le budget maximum prévu pour l'intervention dans la formation professionnelle est fixé à 1.400.000 euros pour la période 2014-2015, 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 peut 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 professionnelle.
Le conseil d'entreprise (ou à défaut la délégation syndicale) est consulté sur les plans de formation.
L'employeur informera annuellement le conseil d'entreprise concernant les interventions reçues du Fonds social 119 pour la formation professionnelle.
- Un budget supplémentaire de 70.000 euros à.p.d. 2014 sera prévu pour l'intervention dans la formation professionnelle pour les travailleurs âgés.
- Le Fonds Social (Conseil d'Administration) cherchera et listera les formations appropriées pour les ouvriers âgés et les ouvriers qui travaillent dans le froid.

E. LANGER WERKEN

1. Eindeloopbaandagen

Recht op een welbepaald aantal eindeloopbaandagen voor de arbeiders die aan de voorwaarden voldoen voor SWT op 56 jaar, 58 jaar en 60 jaar, namelijk:

- 2 eindeloopbaandagen voor de arbeiders die 56 jaar oud zijn en die voldoen aan de voorwaarden van SWT op 56 jaar zoals voorzien door de sectorCAO's ondertekend overeenkomstig huidig akkoord;
- 3 eindeloopbaandagen voor de arbeiders die 58 jaar oud zijn en die voldoen aan de voorwaarden van SWT op 58 jaar zoals voorzien door de sectorCAO ondertekend overeenkomstig huidig akkoord;
- 4 eindeloopbaandagen voor de arbeiders die 60 jaar oud zijn en die voldoen aan de wettelijke voorwaarden van SWT op 60 jaar zoals voorzien door de CAO nr. 17.

Voor deeltijdse arbeiders wordt dit recht geproratiseerd.

Deze eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar (het meest voordelige regime is van toepassing) en worden vastgelegd in onderling overleg tussen werkgever en arbeider. Het recht op deze eindeloopbaandagen tast het recht op eventueel conventioneel bepaalde anciënniteitsdagen op ondernemingsniveau niet aan.

E. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

1. Jours de fin de carrière

Droit à un certain nombre de jours de fin de carrière pour les ouvriers qui répondent aux conditions du RCC à 56 ans, 58 ans et à 60 ans, soit:

- 2 jours de fin de carrière pour les ouvriers de 56 ans et qui répondent aux conditions de RCC à 56 ans tel que prévu par les CCT sectorielles conclues en vertu du présent accord ;
- 3 jours de fin de carrière pour les ouvriers de 58 ans et qui répondent aux conditions de RCC à 58 ans tel que prévu par la CCT sectorielle conclue en vertu du présent accord ;
- 4 jours de fin de carrière pour les ouvriers de 60 ans et qui répondent aux conditions de RCC à 60 ans tel que prévu par la CCT n° 17.

Ce droit est proratisé pour les ouvriers à temps partiel.

Ces jours de fin de carrière ne sont pas cumulables entre eux (le régime le plus favorable est d'application) et ils sont fixés de commun accord entre employeur et ouvrier. Le droit à ces jours de fin de carrière ne porte pas atteinte au droit à d'éventuels jours d'ancienneté déterminés conventionnellement au niveau de l'entreprise.

Op 1 januari van het jaar X wordt gekeken of de arbeider aan de vereiste leeftijdsvoorwaarde voldoet, recht heeft op SWT en zich niet in opzeg bevindt. In dat geval heeft de arbeider recht op de eindloopbaandagen zoals hierboven bepaald, ook al zou zijn arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar X beëindigd worden door de werkgever met naleving van een opzeggingstermijn. Indien de betekende opzeggingstermijn over twee kalenderjaren loopt (X en X+1) dan heeft de arbeider geen recht op eindloopbaandagen voor het jaar volgend op het jaar van de ingang van de opzeggingstermijn, t.t.z. voor het X+1.

3. Peter- en meterschap

De werkgeversorganisaties zullen het peter- en meterschap door oudere arbeiders (doch zonder exclusief voorbehouden te zijn voor oudere arbeiders) aanmoedigen bij de ondernemingen van PC 119.

4. Analyse "Langer werken"

Het Sociaal Fonds zal ook een diepgaander onderzoek wijden aan de problematiek "langer werken" rekening houdend met het feit dat langer werken maatwerk vereist op het niveau van de individuele organisatie en dat langer werken dus niet gerealiseerd kan worden door één specifieke maatregel.

Het Sociaal Fonds zal bedrijven ook aanmoedigen om oplossingen te zoeken.

5. Opleiding voor oudere werknemers

(zie punt D.3.)

Een budget van 70.000 euro vanaf 2014 zal voorzien worden voor de tussenkomst in de beroepsopleiding voor de oudere werknemers.

Het Sociaal Fonds (Raad van Bestuur) zal gepaste opleidingen voor oudere arbeiders opzoeken en op de website van het Sociaal Fonds 119 ter kennis stellen van de bedrijven. (www.sfonds119.be).

Au 1er janvier de l'année X, une vérification est faite de la condition d'âge et du droit au RCC et il est vérifié si l'ouvrier n'est pas en préavis. Dans ce cas, l'ouvrier a droit aux jours de fin de carrière tel que prévu ci-dessus, même en cas de rupture de son contrat de travail moyennant préavis par l'employeur en cours d'année X. Si le préavis notifié s'étend sur deux années calendriers (X et X+1), l'ouvrier n'a pas droit aux jours de fin de carrière pour l'année qui suit l'année de début du délai de préavis, c'est à dire pour l'année X+1.

3. Parrainage

Les organisations patronales vont encourager le parrainage par les ouvriers âgés (mais sans pour autant être exclusivement réservé aux ouvriers âgés) auprès des entreprises de la CP 119.

4. Analyse "Travailler plus longtemps"

Le Fonds Social consacrera aussi une enquête approfondie sur la problématique "travailler plus longtemps" tenant compte du fait qu'encourager le maintien au travail exige du sur mesure au niveau de chaque organisation individuelle et que le maintien au travail ne peut donc pas être réalisé par une mesure spécifique unique.

Le Fonds Social encouragera également les entreprises à trouver des solutions.

5. Formation pour les travailleurs âgés

(voir point D.3.)

Un budget de 70.000 euros à.p.d. 2014 sera prévu pour l'intervention dans la formation professionnelle pour les travailleurs âgés.

Le Fonds Social (Conseil d'Administration) cherchera des formations appropriées pour les ouvriers âgés et les présentera sur le site web du Fonds Social aux entreprises (www.sfonds119.be).

6. Regelingen eindloopbaan

- SWT:

De verschillende stelsels van SWT worden verlengd (zie boven, punt B).

De werkgevers- en werknemersorganisaties zullen samen de nodige stappen ondernemen bij de bevoegde minister voor de arbeiders die in de diepvriezers (zwaar beroep) werken om hen een mogelijkheid tot SWT 56 jaar – 33 jaar loopbaan – 20 jaar werk in diepvriezers te bieden.

- Tijdskrediet – lange loopbaan:

Overeenkomstig artikel 8 § 3 van de CAO nr. 103 wordt een recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 gecreëerd voor de arbeiders die 50 jaar of ouder zijn en die voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben, op voorwaarde dat de betrokken arbeiders voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 van de cao nr. 103 en een anciënniteit van minstens 5 jaar hebben in de onderneming.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en met 10 arbeiders of minder is bovendien het akkoord van de werkgever vereist.

Die arbeiders mogen hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

7. Overstap van zwaar naar lichter werk

De sociale partners zullen een aanbeveling doen om de bekendheid van de overstappremie betaald door de RVA te vergroten.

6. Arrangements fin de carrière

- RCC:

Les différents systèmes de RCC seront prolongés (voir ci-dessus, point B).

Les organisations des employeurs et travailleurs feront les démarches nécessaires auprès du ministre compétent pour que les ouvriers qui travaillent dans les congélateurs (métier lourd) aient la possibilité de bénéficier d'un RCC 56 ans – 33 ans carrière – 20 ans travail dans congélateurs.

- Crédit-temps – longue carrière:

Conformément à l'article 8 § 3 de la CCT n° 103, un droit à une réduction des prestations de travail d'1/5 est créé pour les ouvriers qui sont âgés de 50 ans et plus et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant que les ouvriers concernés soient dans les conditions de l'article 10 de la CCT n° 103 et comptent une ancienneté de minimum 5 ans dans l'entreprise.

Dans les entreprises avec moins de 50 travailleurs et de 10 ouvriers ou moins, l'accord de l'employeur est requis.

Ces ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

7. Passage d'un travail lourd à un travail plus léger

Les partenaires sociaux feront une recommandation pour améliorer la notoriété de la prime de passage de l'ONEM.

Binnen het kader van de CAO nr. 104 kunnen de modaliteiten voor de overstap van zwaar werk naar lichter werk op ondernemingsvlak besproken worden.

F. SYNDICALE VORMING EN SYNDICALE DELEGATIE

- Termijn voor aanvraag syndicale vorming: een termijn van twee weken in plaats van drie weken
- Een verhoging van de tussenkomst in de organisatiekosten van de opleidingen van 43,47 euro naar 45,86 euro per dag en per arbeider die deelneemt aan de opleiding (indexaties) vanaf 1 januari 2014.
- Het aantal dagen opleiding van de verschillende afgevaardigde van eenzelfde onderneming zal geglobaliseerd kunnen worden per syndicale organisatie, onverminderd bestaande afspraken op ondernemingsvlak.
- De arbeiders die een dag syndicale vorming volgen, mogen niet ingepland worden voor de nachtprestaties gedurende de nacht voorafgaand en volgend aan deze vorming. Deze vrijstelling van prestaties geeft geen recht op vergoeding, maar wel op de dag van syndicale vorming.
- Het aantal effectieve afgevaardigden wordt vastgesteld als volgt, naar rata van het aantal arbeiders van de onderneming:
van 20 tot 50 : 2 afgevaardigden
van 51 tot 150 : 3 afgevaardigden
van 151 tot 300 : 4 afgevaardigden
van 301 tot 500 : 6 afgevaardigden
van 501 tot 1000 : 8 afgevaardigden
van 1001 tot 1500 : 10 afgevaardigden
van 1501 tot 2000: 12 afgevaardigden
van 2001 en meer: 14 afgevaardigden.

Dans le cadre de la CCT n° 104, il est possible de discuter des modalités du passage d'un travail lourd à un travail plus léger au niveau de l'entreprise.

F. FORMATION SYNDICALE ET DELEGATION SYNDICALE

- Délai pour la demande de formation: un délai de deux semaines au lieu de trois semaines
- Une augmentation de l'intervention dans les frais d'organisation des cours de formation de 43,47 euros à 45,86 euros par jour et par ouvrier qui participe à la formation (indexations) à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Le nombre de jours de formation des différents délégués d'une même entreprise pourra être globalisé par organisation syndicale, nonobstant des accords existants au niveau de l'entreprise.
- Les ouvriers qui suivent une journée de formation syndicale, ne peuvent pas figurer au planning pour des prestations de nuit, la nuit précédant et suivant une journée de formation syndicale. Cette libération de prestations ne donne pas droit à une indemnité, mais bien au jour de formation syndicale.
- Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'ouvriers de l'entreprise :
de 20 à 50 : 2 délégués
de 51 à 150 : 3 délégués
de 151 à 300 : 4 délégués
de 301 à 500 : 6 délégués
de 501 à 1000 : 8 délégués
de 1001 à 1500 : 10 délégués
de 1501 tot 2000: 12 délégués
de 2001 et plus : 14 délégués.

De ondernemingsovereenkomsten, die een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven behouden.

G. THERMISCHE OMGEVINGSFACTOREN – BLOOTSTELLING AAN KOUDE

1. De sociale partners benadrukken in een sectorale aanbeveling dat voor werk uitgevoerd in ruimtes die niet technisch gekoeld worden de werkgevers het koninklijk besluit van 4 juni 2012 met betrekking tot de thermische omgevingsfactoren en het koninklijk besluit van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen moeten naleven. In die gevallen voorziet de regelgeving het uitvoeren van een risicoanalyse. In eerste instantie moeten de risico's zo veel mogelijk vermeden worden. Indien dit niet mogelijk is, moeten de risico's zo veel mogelijk beperkt worden. Indien ook dat niet kan, moet de werkgever optreden door gepaste collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen te voorzien en aan te bieden aan de arbeiders.

Er zal een werkgroep worden opgericht ter opvolging van de sectorale aanbeveling en CAO koudepremie.

2. Een aanbeveling zal opgesteld worden waarbij aan de werkgever gevraagd wordt een correcte risicoanalyse te maken van de gevaren die aanleiding kunnen geven tot het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Hierbij zal er rekening moeten gehouden worden met het koninklijk besluit van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

3. Het Sociaal Fonds (Raad van Bestuur) zal gepaste opleidingen opzoeken voor arbeiders die werken in de koude en die op de website van het Sociaal Fonds 119 ter kennis stellen van de bedrijven.

Les conventions d'entreprises prévoyant un plus grand nombre de délégués sont maintenues.

G. AMBIANCES THERMIQUES – EXPOSITION AU FROID

1. Les partenaires sociaux mettent l'accent dans une recommandation sectorielle sur le fait que pour le travail effectué dans des locaux qui ne sont pas refroidis de manière technique, les employeurs doivent respecter l'arrêté royal du 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques et l'arrêté royal du 13 juin 2005 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle. Dans ces cas, la réglementation prévoit l'exécution d'une analyse de risque. Dans un premier temps, il y a lieu d'éviter un maximum les risques. Si ceux-ci ne peuvent pas être évités, il y a lieu de limiter un maximum ces risques. Si cela ne s'avère pas possible non plus, l'employeur doit prévoir des équipements de protection individuels et collectifs et les présenter aux ouvriers.

Un groupe de travail sera mis en place en vue du suivi de la recommandation sectorielle et CCT prime de froid.

2. Une recommandation sera formulée dans laquelle il sera demandé à l'employeur d'effectuer une analyse de risques correcte des dangers qui peuvent mener à utiliser des équipements de protection individuels. Dans ce contexte, il y aura lieu de tenir compte de l'arrêté royal du 13 juin 2005 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle

3. Le Fonds Social (Conseil d'administration) recherchera les formations adaptées pour les ouvriers qui travaillent dans le froid et les présentera sur le site web du Fonds Social pour les entreprises.

H. VERLENGING VAN AKKOORDEN

1° KB rusttijden

2° Verlenging van de paritaire aanbevelingen

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2013-2014:

- De aanbeveling van 10 april 1991 over het zondagwerk,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 inzake deeltijds werk,
- De aanbevelingen van 29 juni 1995 betreffende de waarborg van tewerkstelling,
- De aanbeveling van 29 juni 1995 inzake uitzendarbeid,
- De aanbeveling van 13 juli 1978 inzake overuren.

3° Akkoord aanmoedigingspremies Vlaams Gewest

Opmerking

De hierna verstreken collectieve arbeidsovereenkomsten, die voor bepaalde tijd werden gesloten, zullen zonder onderbreking verlengd voor de periode 2013-2014 worden:

- Tewerkstelling en vorming (aanwervingspremies)
- Werkkledij
- Overuren (91 uren)
- Afwijkingen van de vijfdaagse week
- Rusttijden
- Jaarlijkse premie
- Bestaanszekerheid

H. PROLONGATION DES ACCORDS

1° AR temps de repos

2° Prolongation des recommandations paritaires

Les recommandations suivantes restent valables pour la période 2013-2014:

- 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.

3° Accord primes d'encouragement Région Flamande

Remarque

Les conventions collectives de travail ci-après venant à expiration, qui avaient été conclues pour une durée déterminée, seront prolongées sans interruption pour la période 2013-2014:

- Emploi et formation (primes à l'embauche)
- Vêtements de travail
- Heures supplémentaires (91 heures)
- Dérogations à la semaine de cinq jours
- Temps de repos
- Prime annuelle
- Sécurité d'existence

I. SOCIALE VREDE

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe om geen andere eisen te stellen, die verder gaan dan de toepassing van onderhavige CAO, en dit noch op nationaal niveau, regionaal niveau, of op het niveau van de ondernemingen en om geen conflict uit te lokken of te ontketenen.

J. INWERKINGTREDING EN DUUR VAN HET AKKOORD

Het akkoord is van toepassing van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2015, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging door de FOD Werk van de wettigheid van het akkoord en met uitzondering van:

- de bepalingen inzake SWT op 56 jaar (40 jaar loondienst) die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2015, en
- de bepalingen inzake SWT op 58 jaar en SWT op 56 jaar (20 jaar nachtwerk), die afgesloten worden tot en met 31 december 2014, en
- het advies aan de Minister voor de afwijkingen arbeidsduur, waar een geldigheidsduur gevraagd wordt tot en met 31 oktober 2015, en
- het akkoord over de aanmoedigingspremies die afgesloten wordt tot en met 31 augustus 2015.

I. PAIX SOCIALE

Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent à ne pas déposer d'autres revendications, qui dépassent l'application de la présente convention collective de travail, et ceci ni au niveau national, ni au niveau régional, ni au niveau des entreprises et de ne provoquer ni déclencher de conflit.

J. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord court du 1^{er} juillet 2013 jusqu'au 30 juin 2015 inclus, sous réserve de confirmation préalable par le SPF Emploi de la légalité de l'accord et à l'exception :

- des dispositions en matière de RCC à 56 ans (40 ans de service salarié) qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2015, et
- des dispositions relatives RCC à 58 ans et RCC à 56 ans (20 ans travail de nuit) qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2014, et
- l'avis au Ministre pour les dérogations à la durée du travail, où une durée de validité est demandée jusqu'au 31 octobre 2015, et
- l'accord concernant le primes d'encouragement qui est conclu jusqu'au 31 aout 2015.