

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN  
VOEDINGSWAREN**

**PC 119**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
15 MAART 2011 AANVULLEND SOCIAAL  
VOORDEEL**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

**HOOFDSTUK II - AARD VAN HET VOORDEEL**

*Artikel 2 -* De arbeiders tewerkgesteld door één van de ondernemingen bedoeld in artikel 1, hebben elk jaar recht op een aanvullend sociaal voordeel ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Handel in Voedingswaren in de voorwaarden bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK III -  
TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

*Artikel 3 -* Om het voordeel te bekomen moeten de in artikel 1 bedoelde arbeiders aan volgende voorwaarden voldoen :

1. vóór het einde van de referentieperiode aangesloten zijn bij één van de representatieve interprofessionele organisaties van arbeiders welke op nationaal vlak zijn verbonden, namelijk :
  - ACV;
  - ABVV HORVAL;
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB).

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE  
ALIMENTAIRE**

**CP 119**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
15 MARS 2011 AVANTAGE SOCIAL  
COMPLEMENTAIRE**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

**CHAPITRE II - NATURE DE L'AVANTAGE**

*Article 2 -* Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit chaque année à un avantage social complémentaire à charge du Fonds social et de garantie du commerce alimentaire, dans les conditions fixées par la présente convention collective de travail.

**CHAPITRE III - CONDITIONS D'OCTROI**

*Article 3 -* Pour bénéficier de l'avantage, les ouvriers visés à l'article 1 doivent remplir les conditions suivantes :

1. être affiliés avant la fin de la période de référence à l'une des organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs, fédérées sur le plan national, à savoir :
  - la CSC;
  - FGTB HORVAL;
  - la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

Indien de aansluiting bij een vakbond de hele referentieperiode niet dekt (tussen 01/10 en 30/09, zie artikel 4), dan wordt het aanvullend sociaal voordeel pro rata uitbetaald. Er bestaat geen retroactief lidmaatschap.

- gedurende ten minste 11 dagen in de loop van het jaar die voorafgaan aan het jaar van betaling tewerkgesteld geweest zijn door één van de in artikel 1 van deze CAO bedoelde ondernemingen.

#### HOOFDSTUK IV - BEDRAG

*Artikel 4* - Elke arbeider die in de loop van de periode 01/10 tot 30/09 tewerkgesteld was in de voedingshandel heeft recht op een syndicale premie van maximum 128 euro (voor 253 dagen tewerkstelling).

Om het aantal tewerkstellingsdagen die in aanmerking worden genomen te bepalen, wordt rekening gehouden met de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen, evenals met de dagen die zijn gelijkgesteld overeenkomstig de beslissingen dienaangaande genomen door het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren.

Kortere periodes van tewerkstelling geven recht op een syndicale premie volgens onderstaande tabel :

Si l'affiliation au syndicat ne couvre pas toute la période de référence (entre le 01/10 et le 30/09, voir article 4), le paiement de l'avantage social complémentaire se fait au prorata. Il n'y a pas d'affiliation rétroactive.

- avoir été occupés, durant 11 jours au moins au cours de l'année civile précédant l'année de paiement, par une des entreprises visées à l'article 1er de cette CCT.

#### CHAPITRE IV – MONTANT

*Article 4* - Chaque ouvrier, ayant été occupé dans le commerce alimentaire au cours de la période allant du 01/10 au 30/09, a droit à une prime syndicale de maximum 128 euros (pour une occupation de 253 jours).

Pour la détermination des jours d'occupation à prendre en considération, il est tenu compte des journées de travail effectives aussi bien que des journées assimilées, conformément aux décisions prises à ce sujet par la Commission paritaire du commerce alimentaire.

Des périodes d'occupation plus courtes donnent droit à une prime syndicale établie suivant ce tableau :

Aantal dagen (5 dagen / week)	Bedrag in euro	Nombre de jours (5 jrs/semaine)	Montant en euros
Minder dan 11 dagen	0	Moins de 11 jours	0
Tussen 11 en 32	10,67	Entre 11 et 32	10,67
Tussen 33 en 54	21,33	Entre 33 et 54	21,33
Tussen 55 en 76	32	Entre 55 et 76	32
Tussen 77 en 98	42,67	Entre 77 et 98	42,67
Tussen 99 en 120	53,33	Entre 99 et 120	53,33
Tussen 121 en 142	64	Entre 121 et 142	64
Tussen 143 en 164	74,67	Entre 143 et 164	74,67
Tussen 165 en 186	85,33	Entre 165 et 186	85,33
Tussen 187 en 208	96	Entre 187 et 208	96
Tussen 209 en 230	106,67	Entre 209 et 230	106,67
Tussen 231 en 252	117,33	Entre 231 et 252	117,33

Vanaf 253	128	A partir de 253	128
-----------	-----	-----------------	-----

## HOOFDSTUK V - BETALINGSMODALITEITEN

*Artikel 5* – De formulieren van het aanvullend sociaal voordeel of de betalingsopdrachten voor de geïnfomatiseerde betalingen uitgevoerd door de 3 syndicale organisaties op bankrekeningen worden door het sociaal fonds opgemaakt op basis van de gegevens van de Kruispuntbank.

Vóór 1 maart van het betalingsjaar verzendt het sociaal fonds de betalingslijsten voor de geïnfomatiseerde betalingen naar de vakbonden.

Vóór 1 april van het betalingsjaar verzendt het sociaal fonds de ingevulde formulieren rechtstreeks naar de arbeiders die voldoen aan de toepassingsvoorwaarden.

*Artikel 6* - De arbeiders die de in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde toekenningsvoorwaarden vervullen maken het in artikel 5 bedoelde formulier in dubbel exemplaar over aan de in artikel 3 vermelde organisatie waarvan zij lid zijn.

Deze organisatie gaat na of de betrokken arbeider werkelijk is aangesloten en of hij of zij een recht kan doen gelden en berekent het bedrag van het voordeel pro rata in geval van aansluiting op een deel van de referteperiode. Zij betaalt, bij voorkeur, op de bankrekening van de betrokkene het bedrag waarop hij of zij recht heeft.

Op termijn zal elke betaling enkel via overschrijving verlopen.

Het nazicht, de controle en de betaling hebben plaats van 1 april tot 30 september in het jaar van betaling.

## CHAPITRE V – MODALITES DE PAIEMENT

*Article 5* – Les formulaires de l’avantage social complémentaire ou les ordres de paiement effectués par les 3 organisations syndicales pour les paiements informatisés, versés sur les comptes bancaires, sont établis par le fonds social sur base des données de la Banque Carrefour.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l’année de paiement, le Fonds social envoie aux syndicats les listes de paiement pour les paiements informatisés.

Le Fonds social envoie les formulaires remplis directement au domicile des ouvriers remplissant les conditions d’octroi, avant le 1er avril de l’année de paiement.

*Article 6* - Les ouvriers remplissant les conditions d'octroi visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail, remettent à l'organisation mentionnée à l'article 3, dont ils sont membres, le formulaire en double exemplaire, visé à l'article 5.

Cette organisation vérifie l'affiliation effective de l'ouvrier intéressé ainsi que la justification de son droit et calcule le montant de l'avantage au pro rata en cas d'affiliation sur une partie de la période de référence. Elle paie, de préférence, sur compte bancaire à l'intéressé le montant auquel il ou elle a droit.

A terme, les paiements se feront uniquement par virement.

La vérification, le contrôle et le paiement ont lieu du 1er avril au 30 septembre de l'année de paiement.

*Artikel 7* - Vóór 15 november van het jaar van betaling bezorgt iedere in artikel 3 bedoelde organisatie aan het Sociaal Fonds een afrekening met vermelding het aantal betaalde aanvullende voordelen , totaalbedrag en handtekening van de verantwoordelijke van de vakorganisatie.

In die afrekening wordt een onderscheid gemaakt tussen de normale betalingen (van 1 april tot 30 september) en de achterstallige gevallen.

De organisaties dienen de betalingsgegevens met de naam van de arbeider, zijn adres, zijn werkgever en het bedrag van het aanvullend sociaal voordeel te bewaren gedurende 5 jaar.

Deze gegevens staan ter beschikking van de revisor op de nationale zetel van de syndicale organisatie.

#### **HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 8* - Deze overeenkomst vervangt de overeenkomst van 12 januari 2009, geregistreerd onder het nummer 90449/CO/119 en heft ze op.

*Artikel 9* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2011.

Op 1 januari van elk jaar wordt zij stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar, behoudens opzegging door één van de partijen uiterlijk drie maanden vóór het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst per aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren, die de leden ervan op de hoogte brengt.

#### **GEPRESTEERDE EN GELIJKGESTELDE DAGEN**

Lijst opgesteld door het Paritair comité op 15 december 1971 en gewijzigd op 13 april 1973, 22 december 1976, 13 juli 1977, 8 december 1987 en 19 december 1990.

*Article 7* - Avant le 15 novembre de l'année de paiement, chacune des organisations visées à l'article 3 fournit au Fonds social un décompte reprenant le nombre d'avantages complémentaires payés, le montant total et la signature par le responsable de l'organisation syndicale.

Au sein de ce décompte, une distinction est faite entre les paiements normaux (du 1er avril au 30 septembre) et les cas retardataires.

Les organisations syndicales sont tenues de conserver pendant 5 ans les données de paiement comprenant le nom de l'ouvrier, son adresse, son employeur et le montant de l'avantage complémentaire.

Ces données sont à la disposition du réviseur au siège national de l'organisation syndicale.

#### **CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 8* - La présente convention abroge la convention du 12 janvier 2009, enregistrée sous le numéro 90449/CO/119.

*Article 9* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2011.

Le 1er janvier de chaque année, elle est prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an, sauf dénonciation par une des parties, signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire du commerce alimentaire, qui en informe ses membres.

#### **JOURNÉES PRESTÉES ET ASSIMILÉES**

Liste établie par la Commission paritaire le 15 décembre 1971, modifiée les 13 avril 1973, 22 décembre 1976, 13 juillet 1977, 8 décembre 1987 et 19 décembre 1990.

Onder gepresteerde dagen dient te worden verstaan :

1. De dagen of gedeelten van dagen die werkelijk aan arbeid worden besteed.
2. De dagen of gedeelten van dagen die niet gepresteerd worden doch waarvoor de werkgever verplicht is een loon uit te betalen (bij voorbeeld : gewaarborgd weekloon, betaalde feestdagen, dagen van klein verlet, enz...).
3. De dagen gedurende dewelke niet gewerkt wordt omwille van jaarlijkse vakantie waarop de arbeiders recht hebben overeenkomstig de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
4. De 6de niet-gepresteerde dag van elke vijfdaagse werkweek, ingeval de wekelijkse arbeidstijd in de loop van een kwartaal nu eens over 5, dan weer over meer dan 5 dagen gespreid is.

Onder gelijkgestelde dagen dient te worden verstaan :

1. De dagen van volledige arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.
2. De dagen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twaalf maanden, na een tijd van volledige arbeidsongeschiktheid, wanneer het erkend percentage van ongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt.
3. De dagen afwezigheid gedurende de eerste twaalf maanden, ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is, of een ziekte die geen beroepsziekte is.
4. De rustperiode voor zwangerschap en bevalling : zoals bepaald in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Par journées prestées, il faut entendre :

1. Les journées ou parties de journées effectivement prestées.
2. Les journées ou parties de journées non prestées, pour lesquelles l'employeur est tenu de payer une rémunération (par exemple : salaire hebdomadaire garanti, jours fériés, petits chômages, etc...).
3. Les journées pendant lesquelles le travail est suspendu en raison des vacances annuelles auxquelles les ouvriers ont droit en vertu des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
4. Le 6ème jour non presté de chacune des semaines de 5 jours, dans le cas où le travail hebdomadaire est réparti, au cours du trimestre, tantôt sur 5, tantôt sur plus de 5 jours.

Par journées assimilées, il faut entendre :

1. Les journées d'incapacité de travail totale, résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
2. Les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité de travail temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 %.
3. Les journées comprises dans les douze premiers mois d'absence due à un accident qui n'est pas un accident de travail, ou à une maladie qui n'est pas une maladie professionnelle.
4. Les journées de repos de grossesse et d'accouchement : telles que prévues par les dispositions de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

- |   |  |
|---|--|
| <p>5. De militaire dienstplicht, op voorwaarde dat de belanghebbende onmiddellijk vóór en na zijn legerdienst in dienst is geweest van een onderneming die aangesloten is bij het Waarborg- en sociaal fonds voor de handel in voedingswaren.</p> <p>6. De dagen van gewone wederoproeping voor legerdienst met een maximum van 74 of 66 dagen, naargelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders.</p> <p>7. De dagen besteed aan het nakomen van burgerlijke verplichting (voogd, lid van een familieraad, getuige in rechten, gezworene, kiezer, lid van een stembureau).</p> <p>8. De dagen besteed aan de uitoefening van een openbaar mandaat en een mandaat in syndicaal verband, bepaald bij artikel 16, 9° en 10° van het K.B. van 30 maart 1967 (B.S. van 6 april 1967) gewijzigd door het K.B. van 20 juli 1970 (B.S. van 31 juli 1970).</p> <p>9. De dagen van deelname aan stages of studiedagen die aan arbeidsopvoeding of aan syndicale vorming gewijd zijn en georganiseerd worden door representatieve organisaties der werknemers of door de bevoegde minister erkende gespecialiseerde instituten, ten belope van maximum 12 dagen per jaar.</p> <p>10. De dagen van staking of lock-out, in de volgende situaties :</p> <p>a) de arbeider moet ten minste één dag effectief werkzaam zijn geweest in de loop der 28 opeenvolgende dagen die aan de aanvangsdag van de werkstaking of de lock-out voorafgaan;</p> | <p>5. Le service militaire, à condition que l'intéressé ait été occupé immédiatement avant et après son service dans une entreprise affiliée au Fonds social et de garantie du commerce alimentaire.</p> <p>6. Les journées de rappel ordinaire sous les armes dont la durée ne peut dépasser 74 ou 66 jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation de cadres de réserve.</p> <p>7. Les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre du conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre du bureau de vote).</p> <p>8. Les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales, reprises à l'article 16, 9° et 10° de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (Moniteur belge du 6 avril 1967) modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 31 juillet 1970).</p> <p>9. Les journées de participation à des stages ou journées d'étude consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent à raison de 12 jours au maximum par an.</p> <p>10. Les journées de grève ou de lock-out, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) l'ouvrier doit avoir été effectivement occupé au moins un jour des 28 jours successifs précédant le jour du début de la grève ou du lock-out;</p> |
|---|--|

b) de staking moet :

- voorafgegaan worden door een poging tot verzoening door een bemiddelaar die gekozen werd door de partijen, of op verzoek van één dezer, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
- ingaan na het verstrijken van een collectieve stakingsaanzegging, betekend door een syndicale organisatie die vertegenwoordigd is in het Paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze opzegging kan ten vroegste betekend worden de 7de dag volgend op de 1ste vergadering welke door de gekozen of aangewezen bemiddelaar gehouden werd.

De opzegging wordt betekend hetzij bij een ter post aangetekende brief en aan ieder individuele werkgever gerichte brief, hetzij door inlassing in de notulen van een verzoeningsvergadering.

Zij neemt een aanvang op de dag volgend op de dag waarin zij werd betekend en eindigt ten vroegste na zeven dagen.

11. De dagen van gedeeltelijke werkloosheid.

12. De extra-legale vakantieperiode die door de werkgever toegekend wordt aan de vreemde arbeiders die naar hun land terugkeren.

13. Voor de jonge arbeiders, de schoolperiode en de periode begrepen tussen de datum waarop ze de school verlaten en het begin van hun eerste arbeidscontract (maximum 4 maanden, deze grens wordt op 31 december gebracht voor de jongeren die het schooljaar volledig beëindigen).

b) la grève doit :

- avoir été précédée d'une tentative de conciliation faite par un conciliateur, choisi par les parties ou à la demande de l'une d'elles, par le Ministre de l'Emploi et du Travail;
- intervenir à l'expiration d'un préavis collectif de grève, notifié par une organisation syndicale représentée à la Commission paritaire dont relève l'entreprise.

Ce préavis peut être signifié, au plus tôt, le septième jour qui suit la première réunion tenue par le conciliateur choisi ou désigné.

Il est notifié, soit par lettre recommandée à la poste adressée à chaque employeur individuellement, soit par l'insertion dans le procès-verbal d'une réunion de conciliation.

Il prend cours le jour qui suit celui au cours duquel il est notifié et sa durée est d'au moins sept jours.

11. Les journées de chômage partiel.

12. La période de congé extralégale des travailleurs étrangers, accordés par l'employeur, qui rentrent dans leur pays.

13. Pour les jeunes travailleurs, la période d'école et la période comprise entre la date où ils quittent l'établissement scolaire et le début de leur premier contrat de travail (avec un maximum de 4 mois, cette limite est portée au 31 décembre pour les jeunes ayant terminé l'année scolaire).

De rechten moeten op dezelfde wijze als voorzien bij de wetgeving betreffende jaarlijkse vakantie der loonarbeiders berekend worden, dit wil zeggen dat het begin van het eerste arbeidscontract plaats moet hebben, binnen de 4 maanden na het einde der studies, deze grens wordt gebracht op 31 december (ongeveer 6 maanden) voor de jongeren die hun schooljaar volledig beëindigen.

In dat geval wordt de periode die nog op school doorgebracht werd evenals het deel van de 4 maanden (of 6 maanden) waarin niet gewerkt werd, en die valt tussen de datum van het verlaten van de school en 31 december van het lopende jaar, gelijkgesteld met normale werkdagen.

14. Vanaf 2008 (premie 2007), de carensdagen.
15. Vanaf 2008 (premie 2007), de 10 eerste verlofdagen zonder wedde tijdens de referteperiode.
16. Voor de rechthebbenden van het brugpensioen, de periode vanaf op brugpensioenstelling tot 31 december van hetzelfde jaar.
17. Voor de gepensioneerden, de periode vanaf de opruststelling tot 31 december van hetzelfde jaar.
18. De periode vanaf het overlijden van een arbeider, tot 31 december van hetzelfde jaar.

Il y a lieu de calculer les droits de la même façon que prévu par la législation relative aux vacances annuelles des ouvriers, c'est-à-dire que le début du premier contrat de travail doit se situer dans les 4 mois après la fin des études; cette limite est portée au 31 décembre (soit environ 6 mois) pour les jeunes ayant terminé entièrement l'année scolaire.

Dans ce cas, la période encore passée à l'école, ainsi que la partie des 4 mois (ou 6 mois) non travaillée tombant entre la date où ils quittent l'école et le 31 décembre de l'année en cours, sont assimilées à des journées de travail normal.

14. A partir de 2008 (prime 2007), les jours de carence.
15. A partir de 2008 (prime 2007), les 10 premiers jours de congés sans solde sur la période référence.
16. Pour les prépensionnés, la période comprise entre la date de mise à la prépension et le 31 décembre de la même année.
17. Pour les pensionnés, la période comprise entre la date de mise à la retraite et le 31 décembre de la même année.
18. La période comprise entre le décès d'un ouvrier et le 31 décembre de la même année.