

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE  
MIDDELGROTE  
LEVENS MIDDELENBEDRIJVEN  
PC 202.01**

**SECTORAKKOORD 2023-2024 VAN  
30 NOVEMBER 2023**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

**1. Woon-werkverkeer - eigen vervoer**

Vanaf 2024 is een werkgeversbijdrage verplicht wanneer een werknemer uitsluitend met eigen vervoer naar het werk reist.

Deze bijdrage is vastgesteld op 50% van de prijs van de maandelijkse treinkaart in de 2e klas, en voor een gelijkwaardige afstand.

De vergoeding wordt betaald vanaf de eerste KM en is beperkt tot het bedrag dat overeenkomt met een reis van 10 km (heen).

De vergoeding wordt evenredig verdeeld op basis van het aantal gewerkte dagen.

**2. Fietsvergoeding**

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de vergoeding verhoogd tot €0,27/km.

**3. Koopkrachtpremie**

Het gunningscriterium is de stijging van het bedrijfsresultaat (code 9901) 2022 in vergelijking met het gemiddelde van de vorige boekjaren (2019 - 2020 - 2021)

- +5%:
  - Non-food en food speciaalzaken: 75€
  - Supermarkten: 150€
- +25%:
  - Non-food en food speciaalzaken: 150€
  - Supermarkten: 250€

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
POUR LES MOYENNES  
ENTREPRISES D'ALIMENTATION  
CP 202.01**

**ACCORD SECTORIEL 2023-2024 DU  
30 NOVEMBRE 2023**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation.

**1. Trajet domicile-travail - transport privé**

A partir de 2024, une intervention de l'employeur sera obligatoire lorsque le travailleur se rendra sur son lieu de travail en utilisant exclusivement un moyen de transport privé.

Cette intervention est fixée à 50% du prix de la carte train mensuelle en 2ème classe, et pour une distance équivalente

L'indemnisation est octroyée dès le premier KM et est plafonnée au montant équivalent à un trajet de 10KM (aller simple).

L'indemnisation est proratisée en fonction des jours de travail prestés.

**2. Indemnité vélo**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant de l'indemnité est porté à 0,27€/km

**3. Prime de pouvoir d'achat**

Le critère d'octroi est l'augmentation du bénéfice d'exploitation (code 9901) 2022 par rapport à la moyenne des exercices précédents (2019 - 2020 - 2021)

- +5%
  - Non alimentaire et alimentaire spécialisé : 75€
  - Supermarchés : 150 €
- +25%
  - Non alimentaire et alimentaires spécialisé : 150€
  - Supermarchés : 250€.

L'année 2022 fait référence à l'exercice comptable au cours duquel la majorité des

Met 2022, wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

Bedrijven die niet bestonden gedurende de hele periode 2019-2021 zullen het gemiddelde berekenen over de boekjaren waarin ze wel bestonden.

#### **Toekenningsvoorwaarden**

De premie wordt toegekend aan werknemers die :

- op 31 oktober 2023 en op het moment van uitbetaling van de premie een arbeidsovereenkomst hebben,
- naar rato van de effectieve of gelijkgestelde arbeidsprestaties tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023 (overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie).
- Aan de deeltijdse werknemers naar rato van hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023.

Deze eenmalige premie wordt tegelijk met de eindejaarspremie uitbetaald, maar wordt niet meegeteld bij de berekening ervan.

De werkgevers zullen de koopkrachtpremie in elektronische of papieren vorm toekennen volgens de concrete modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

De sociale partners zijn het erover eens dat het paritair comité een mededeling kan organiseren over de toekenning van de koopkrachttegemoetkoming.

#### **4. Eindejaarspremie**

Vanaf 2024, het artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 (172475/CO/202.01) betreffende de eindejaarspremie

mois se trouvent en 2022. Si l'exercice comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.

Les entreprises qui n'existaient pas durant toute la période 2019-2021 calculeront la moyenne sur les exercices durant lesquels elles existaient.

#### **Conditions d'octroi**

La prime est accordée aux travailleurs qui :

- sont sous contrat de travail au 31 octobre 2023 et au moment du paiement de la prime,
- et ce au prorata des prestations effectives ou assimilées (conformément à l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles) entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 31 octobre 2023.
- pour les travailleurs à temps partiel au prorata des heures réellement prestées entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 31 octobre 2023.

Cette prime unique et non-récurrente sera payée en même temps que la prime de fin d'année, mais ne sera pas prise en compte pour son calcul.

Les employeurs accorderont la prime pouvoir d'achat sous format électronique ou papier selon les modalités concrètes prévues dans cette convention.

Les partenaires sociaux s'accordent pour que la commission paritaire puisse organiser une communication sur l'octroi de la prime « pouvoir d'achat ».

#### **4. Prime de fin d'année**

À partir de 2024, l'article 5 de la convention collective de travail du 20 janvier 2022 (172475/CO/202.01) concernant la prime de fin d'année est remplacé par le texte suivant :

Article 5 - Le montant de la prime de fin d'année ne peut être réduit pour des absences en raison de prise de congé annuel, jours fériés légaux, jours d'inactivité fixés par CCT, petit chômage, congé pour raisons impérieuses, maladie

wordt vervangen door de volgende tekst:

Artikel 5 - Het bedrag van de eindejaarspremie mag niet worden verminderd voor afwezigheden wegens het opnemen van vakantieverlof, wettelijke feestdagen, in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde dagen van inactiviteit, arbeidstijdverkorting, verlof om dwingende redenen, beroepsziekte of arbeidsongeval.

Voor een maximum van 60 dagen per jaar afwezigheid wegens ziekte of ongeval, bevallingsverlof of vaderschapsverlof voor een werknemer wiens vrouw geen bevallingsverlof kan opnemen, wordt het bedrag van de eindejaarspremie evenmin verlaagd.

## **5. Opleiding**

Binnen de het paritair comité wordt een stuurgroep "opleiding" opgericht om de opleiding in de sector te volgen.

De sociale partners bevelen aan om de verhouding tussen "formele" en "informele" opleidingen in evenwicht te houden, en de voorkeur te geven aan gecertificeerde opleidingen (certificering kan intern in het bedrijf zijn).

Als de werkgever niet voldoende opleidingsdagen over het jaar aanbiedt (ten opzichte van het groeipad), wordt het ontbrekende aantal dagen overgedragen naar het volgende jaar".

## **6. Tijdskrediet, landingsbanen en SWT**

professionnelle ou accident de travail.

Pour maximum 60 jours par an d'absence pour maladie ou accident, de repos d'accouchement ou congé de paternité pour le travailleur dont la femme est dans l'impossibilité de prendre le repos d'accouchement, le montant de la prime de fin d'année ne sera pas réduit non plus.

## **5. Formation**

Un groupe de pilotage « formation » est créé au sein de la commission paritaire, afin d'assurer un suivi de la formation dans le secteur.

Les partenaires sociaux recommandent que le rapport entre formations « formelles » et « informelles » soit équilibré, et que les formations certificatives (la certification pouvant être interne à l'entreprise) soient privilégiées.

Si l'employeur ne propose pas un nombre de jours de formation suffisant sur l'année (au regard de la trajectoire de croissance), le nombre de jours manquants est reporté à l'année suivante. »

## **6. Crédit-temps, crédit temps de fin de carrière et RCC**

Les CCT existantes sont prolongées pour la durée de l'accord

## **7. Deuxième 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. Si nécessaire, des experts seront associés aux réflexions.

## **8. Agressivité sur le lieu de travail**

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance d'une politique de sécurité efficace dans les magasins pour que les employés puissent exercer leur métier dans un climat serein.

Bestaande CAO's worden verlengd voor de duur van de overeenkomst.

### **7. Tweede pensioenpijler**

De sociale partners verbinden er zich toe de toekomstige evoluties van de regelgeving met betrekking tot de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden op te volgen en indien nodig op gepaste wijze tussen te komen. Indien nodig zullen experts bij de besprekingen betrokken worden.

### **8. Agressiviteit op de werkvloer**

De sociale partners zijn zich bewust van het belang van een doeltreffend veiligheidsbeleid in de winkels, zodat de bedienden hun werk in een rustig klimaat kunnen verrichten.

Vanuit het Sociaal Fonds verbinden zij zich ertoe samen te overleggen en na te denken over een positieve sensibiliseringscampagne naar de klanten.

### **Sociale vrede**

De werknemers en werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede in de bedrijven te bewaren tijdens de duur van dit akkoord. De partijen zullen tijdens de looptijd van dit akkoord geen nieuwe eisen stellen met betrekking tot de inhoud van het akkoord op sectoraal of bedrijfsniveau.

### **Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025, tenzij anders vermeld.

A partir du Fonds Social, ils s'engagent à discuter et réfléchir ensemble à une campagne de sensibilisation positive envers les clients.

### **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 quant au contenu de l'accord au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

### **Durée de l'accord**

Cet accord prend effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025, sauf disposition contraire dument mentionnées