

**PARITAIR COMITE VOOR DE ZELFSTANDIGE
KLEINHANDEL**

PC 201

**PROTOCOLAKKOORD 2017-2018 VAN 28 JUNI
2017**

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 augustus 2017 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 20 euro bruto per maand.

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

**2. Overgang naar categorie 2 na 6 maanden
anciënniteit**

Vanaf 1 januari 2018 zullen bedienden in ondernemingen tot 20 werknemers naar de tweede categorie overgaan na 6 maanden anciënniteit in de onderneming.

3. Afschaffing jongerenlonen

Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale jongerenbarema's van 16 tot en met 20 jaar afgeschaft.

De afschaffing slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's. Bedrijfsbarema's voor -21-jarigen blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE DE
DETAIL INDEPENDANT**

CP 201

**PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018 DU 28
JUN 2017**

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

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1^{er} août 2017, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 20 euros bruts par mois.

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

**2. Passage à la catégorie 2 après 6 mois
d'ancienneté**

À partir de 1^{er} janvier 2018, les employés des entreprises occupant jusqu'à 20 travailleurs passeront dans la deuxième catégorie après 6 mois ancienneté dans l'entreprise.

3. Suppression des salaires jeunes

À partir du 1^{er} janvier 2018, les barèmes sectoriels des jeunes de 16 ans à 20 ans sont supprimés.

La suppression porte uniquement sur la suppression des barèmes des jeunes sectoriels. Les barèmes d'entreprise pour les - 21 ans sont maintenus à condition d'être au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne s'applique pas aux travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini

tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) of leercontract. Voor deze werknemers wordt een apart barema ingevoerd op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

4. Vervoerskosten

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2018 zal de fietsvergoeding van 0,22 EUR per km verhoogd worden tot 0,23 EUR per km tot maximum 20 km heen en terugreis voor de bedienden die hun verplaatsingen van de woonst naar het werk maken per fiets.

Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer

Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een afstand van 11 km te overschrijden voor wat het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft.

B. TIJDSKREDIET

Op 1 april 2017 is het nationale kader voor tijdskrediet (cao nr. 103) gewijzigd. In het kader hiervan wordt ook de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst als volgt aangepast:

au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ou contrat d'apprentissage. Un barème spécifique est donc introduit pour ces travailleurs sur base de la dégressivité suivante :

- 21 ans et plus : 100 %
- 20 ans : 96 %
- 19 ans : 92 %
- 18 ans : 88 %
- 17 ans : 84 %
- 16 ans : 80 %

4. Frais de transport

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité vélo sera portée de 0,22 EUR par km à 0,23 EUR par km, jusqu'à maximum 20 km aller-retour pour les employés qui effectuent leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail à vélo.

Transports en commun à l'exclusion du transport en train

Lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social pour une distance de 11 km pour ce qui concerne le transport en commun public combiné.

B. CRÉDIT-TEMPS

Le 1^{er} avril 2017, le cadre national pour le crédit-temps (CCT n° 103) a été modifié. Dans ce cadre, la convention collective de travail sectorielle est également adaptée comme suit :

- Het recht op tijdskrediet zonder motief wordt geschrapt;
- Het recht op tijdskrediet met motief voor zorgmotieven wordt uitgebreid tot 51 maanden.

In toepassing van cao nr. 127, in de NAR gesloten op 21 maart 2017, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8 §1 van cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, of hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, en dit voor zover de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao nr. 127 valt.

C. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 33 JAAR IN EEN ZWAAR BEROEP

1. Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 120 en cao nr. 121 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

2. Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 124 en cao nr. 125 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

3. Beschikbaarheid

In uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling

- Le droit au crédit-temps sans motif est supprimé ;
- Le droit au crédit-temps pour motifs de soins est porté à 51 mois.

En application de la CCT n° 127, conclue au sein du CNT le 21 mars 2017, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2017-2018, à 55 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, ou qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, et ce pour autant qu'au moment de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions de la CCT n° 127.

C. CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DANS UN MÉTIER LOURD

1. Chômage avec complément d'entreprise pour 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° 120 et la CCT n° 121.

2. 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° 124 et la CCT n° 125.

3. Disponibilité

En exécution de l'article 3, § 5, alinéa 3 de l'Arrêté royal du 2007 mai 22 fixant le régime

van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, lid 4, 1° op 60 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 61 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

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 2017-2018.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad.

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

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

De tussenkomst in de kosten voor kinderopvang en buitenschoolse opvang

de chômage avec complément d'entreprise, l'âge indiqué à l'article 3, § 4, 1°, est porté à 60 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et à 61 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

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 2017 et 2018.

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

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

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

L'intervention dans les frais d'accueil et de garderie extrascolaire sont portés de 520

worden voor de ouders van 26 jaar en ouder verhoogd van 520 euro naar 780 euro per jaar.

De andere voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

In juni 2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

3. Verhoging tewerkstellingspremie -26 jaar

Het bedrag van de tewerkstellingspremie in geval van aanwerving van een voltijdse werknemer jonger dan 26 jaar wordt verhoogd van 1860 euro naar 2500 euro.

De werkgever kan de tewerkstellingspremie aanvragen op het moment dat de werknemer 1 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, ongeacht het feit of de werknemer aangeworven werd met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur.

De periode dat de werknemer in dienst is onder studentenstatuut (zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), IBO of leercontract telt niet mee voor de berekening van de anciënniteit.

De uitbetalingsmodaliteiten zullen verder afgesproken worden binnen de schoot van het sociaal fonds. De andere voorwaarden blijven van toepassing.

In juni 2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

4. Reserves

Een bedrag van 2.000.000 euro zal overgeheveld worden uit de reserves voor de tewerkstellingspremies naar de reserves voor opleiding.

5. Financiering studie langdurige ziekte en medische overmacht

euros à 780 euros par an pour les parents âgés de 26 ans et plus.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

En juin 2019, une évaluation du coût sera réalisée.

3. Augmentation de la prime à l'emploi -26 ans

Le montant de la prime à l'emploi en cas de recrutement d'un travailleur à temps plein de moins de 26 ans passe de 1860 à 2500 euros.

L'employeur peut demander la prime à l'emploi au moment où le travailleur a atteint 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, que le travailleur ait été engagé sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

La période durant laquelle le travailleur est occupé sous le statut d'étudiant (tel que visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail), sous convention FPI ou contrat d'apprentissage n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les modalités de paiement seront convenues dans le giron du Fonds social. Les autres conditions demeurent d'application.

En juin 2019, une évaluation du coût sera réalisée.

4. Réserves

Un montant de 2.000.000 euros va être transféré des réserves pour les primes à l'emploi vers les réserves pour la formation.

5. Financement étude maladie de longue durée et force majeure médicale

50% van de kostprijs van de studie langdurig ziekte en medische overmacht zal gefinancierd worden door het sociaal fonds van de zelfstandige kleinhandel. De overige 50% zal gefinancierd worden door het sociaal fonds voor de van de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

6. Tussenkost mentoren

Binnen de schoot van het sociaal fonds zal onderzocht worden of het mogelijk is een tussenkost te voorzien voor werknemers die een mentoropleiding gevolgd hebben.

7. Verderzetting huidige tussenkosten van het Sociaal fonds

De overige huidige tussenkosten van het Sociaal fonds inzake blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

Bij wijziging van de wetgeving zullen de sociale partners samen overleggen over de verderzetting van de tussenkosten.

F. ONDERZOEK LANGDURIGE ZIEKTE EN MEDISCHE OVERMACHT

Het Sociaal fonds zal een onderzoek laten uitvoeren door een externe partner om de problematiek van re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht in de sector in kaart te brengen en te onderzoeken.

Na afloop zal een sectorale werkgroep de resultaten van dit onderzoek bespreken en mogelijke maatregelen voorstellen.

G. SECTORALE WERKGROEPEN

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep kwaliteit van werk en flexibiliteit

De volgende werkgroepen worden opgericht:

- Werkgroep opleiding

50 % du coût de l'étude sur la maladie de longue durée et la force majeure médicale sera financé par le fonds social du commerce de détail indépendant. Les 50 % restants seront financés par le Fonds social des moyennes entreprises d'alimentation.

6. Intervention pour les mentors

Au sein du Fonds social, on va examiner s'il est possible de prévoir une intervention pour les travailleurs qui ont suivi une formation de mentor.

7. Poursuite des interventions actuelles du fonds social

Les autres interventions actuelles du Fonds social seront maintenues, sauf changement légal.

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

F. ÉTUDE MALADIE DE LONGUE DURÉE ET FORCE MAJEURE MÉDICALE

Le Fonds social va faire réaliser une étude par un partenaire externe pour analyser la problématique de la réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale dans le secteur.

Une fois cette étude réalisée, un groupe de travail sectoriel examinera les résultats et proposera des mesures possibles.

G. GROUPES DE TRAVAIL SECTORIELS

Les groupes de travail suivants sont maintenus :

- Groupe de travail qualité du travail et flexibilité

Les groupes de travail suivants sont créés :

- Groupe de travail formation

- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht

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. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

- Groupe de travail réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale

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. DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus.

**PARITAIR COMITE VOOR DE MIDDELGROTE
LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN**

PC 202.01

**PROTOCOLAKKOORD 2017-2018 VAN 28 JUNI
2017**

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

A. KOOPKRACHT

1. Invulling loonmarge

Vanaf 1 augustus 2017 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 20 euro bruto per maand.

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

2. Afschaffing jongerenlonen

Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale jongerenbarema's van 16 tot en met 20 jaar afgeschaft.

De afschaffing slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's. Bedrijfsbarema's voor -21-jarigen blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) of leercontract. Voor deze werknemers wordt een apart barema ingevoerd op basis van de volgende degressiviteit:

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION**

CP 202.01

**PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018 DU 28
JUN 2017**

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

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1^{er} août 2017, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 20 euros bruts par mois.

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

2. Suppression des salaires jeunes

À partir du 1^{er} janvier 2018, les barèmes sectoriels des jeunes de 16 ans à 20 ans sont supprimés.

La suppression porte uniquement sur la suppression des barèmes des jeunes sectoriels. Les barèmes d'entreprise pour les - 21 ans sont maintenus à condition d'être au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne s'applique pas aux travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ou contrat d'apprentissage. Un barème spécifique est donc introduit pour ces travailleurs sur base de la dégressivité suivante :

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

3. Vervoerskosten

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2018 zal de fietsvergoeding van 0,22 EUR per km verhoogd worden tot 0,23 EUR per km tot maximum 20 km heen en terugreis voor de bedienden die hun verplaatsingen van de woonst naar het werk maken per fiets.

Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer

Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een afstand van 11 km te overschrijden voor wat het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft.

B. TIJDSKREDIET

Op 1 april 2017 is het nationale kader voor tijdskrediet (cao nr. 103) gewijzigd. In het kader hiervan wordt ook de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst als volgt aangepast:

- Het recht op tijdskrediet zonder motief wordt geschrapt;
- Het recht op tijdskrediet met motief voor zorgmotieven wordt uitgebreid tot 51 maanden.

- 21 ans et plus : 100 %
- 20 ans : 96 %
- 19 ans : 92 %
- 18 ans : 88 %
- 17 ans : 84 %
- 16 ans : 80 %

3. Frais de transport

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité vélo sera portée de 0,22 EUR par km à 0,23 EUR par km, jusqu'à maximum 20 km aller-retour pour les employés qui effectuent leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail à vélo.

Transports en commun à l'exclusion du transport en train

Lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social pour une distance de 11 km pour ce qui concerne le transport en commun public combiné.

B. CRÉDIT-TEMPS

Le 1^{er} avril 2017, le cadre national pour le crédit-temps (CCT n° 103) a été modifié. Dans ce cadre, la convention collective de travail sectorielle est également adaptée comme suit :

- Le droit au crédit-temps sans motif est supprimé ;
- Le droit au crédit-temps pour motifs de soins est porté à 51 mois.

In toepassing van cao nr. 127, in de NAR gesloten op 21 maart 2017, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8 §1 van cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, of hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, en dit voor zover de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao nr. 127 valt.

C. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 33 JAAR IN EEN ZWAAR BEROEP

1. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 120 en cao nr. 121 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

2. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 124 en cao nr. 125 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

3. Beschikbaarheid

In uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, lid 4, 1° op 60 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 61 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

En application de la CCT n° 127, conclue au sein du CNT le 21 mars 2017, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2017-2018, à 55 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, ou qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, et ce pour autant qu'au moment de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions de la CCT n° 127.

C. CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DANS UN MÉTIER LOURD

1. Chômage avec complément d'entreprise pour 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° 120 et la CCT n° 121.

2. 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° 124 et la CCT n° 125.

3. Disponibilité

En exécution de l'article 3, § 5, alinéa 3 de l'Arrêté royal du 2007 mai 22 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge indiqué à l'article 3, § 4, 1°, est porté à 60 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et à 61 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

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 2017-2018.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad.

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 invoering tussenkomst buitenschoolse opvang

De tussenkomst in de kosten voor kinderopvang worden voor de ouders van 26 jaar en ouder verhoogd van 520 euro naar 780 euro per jaar.

De andere voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

Er wordt een tussenkomst voorzien in de kosten voor buitenschoolse opvang van 780 euro per jaar.

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 2017 et 2018.

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

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 introduction d'une intervention pour la garderie extrascolaire

L'intervention dans les frais d'accueil est portée de 520 euros à 780 euros par an pour les parents âgés de 26 ans et plus.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

Une intervention dans les frais de garderie extrascolaire sera prévue de 780 euros par an.

De voorwaarden en modaliteiten voorzien in PC 201 zijn van toepassing.

In juni 2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

3. Invoering tewerkstellingspremie -26 jaar

Een tewerkstellingspremie in geval van aanwerving van een voltijdse werknemer jonger dan 26 jaar wordt voorzien van 2500 euro.

De werkgever kan de tewerkstellingspremie aanvragen op het moment dat de werknemer 1 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, ongeacht het feit of de werknemer aangeworven werd met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur.

De periode dat de werknemer in dienst is onder studentenstatuut (zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), IBO of leercontract telt niet mee voor de berekening van de anciënniteit.

De uitbetalingsmodaliteiten zullen verder afgesproken worden binnen de schoot van het sociaal fonds. De voorwaarden en modaliteiten voorzien in PC 201 zijn van toepassing.

In juni 2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

4. Financiering studie langdurige ziekte en medische overmacht

50% van de kostprijs van de studie langdurig ziekte en medische overmacht zal gefinancierd worden door het sociaal fonds van de zelfstandige kleinhandel. De overige 50% zal gefinancierd worden door het sociaal fonds voor de van de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

Les conditions et modalités applicables dans la CP 201 sont d'application.

En juin 2019, une évaluation du coût sera réalisée.

3. Introduction prime à l'emploi -26 ans

Une prime à l'emploi en cas de recrutement d'un travailleur à temps plein de moins de 26 ans sera prévue de 2500 euros.

L'employeur peut demander la prime à l'emploi au moment où le travailleur a atteint 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, que le travailleur ait été engagé sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

La période durant laquelle le travailleur est occupé sous le statut d'étudiant (tel que visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail), sous convention FPI ou contrat d'apprentissage n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les modalités de paiement seront convenues dans le giron du Fonds social. Les conditions et modalités applicables dans la CP 201 sont d'application.

En juin 2019, une évaluation du coût sera réalisée.

4. Financement étude maladie de longue durée et force majeure médicale

50 % du coût de l'étude sur la maladie de longue durée et la force majeure médicale sera financé par le fonds social du commerce de détail indépendant. Les 50 % restants seront financés par le Fonds social des moyennes entreprises d'alimentation.

5. Tussenkost mentoren

Binnen de schoot van het sociaal fonds zal onderzocht worden of het mogelijk is een tussenkost te voorzien voor werknemers die een mentoropleiding gevolgd hebben.

6. Verderzetting huidige tussenkosten van het Sociaal fonds

De overige huidige tussenkosten van het Sociaal fonds inzake blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

Bij wijziging van de wetgeving zullen de sociale partners samen overleggen over de verderzetting van de tussenkosten.

F. ONDERZOEK LANGDURIGE ZIEKTE EN MEDISCHE OVERMACHT

Het Sociaal fonds zal een onderzoek laten uitvoeren door een externe partner om de problematiek van re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht in de sector in kaart te brengen en te onderzoeken.

Na afloop zal een sectorale werkgroep de resultaten van dit onderzoek bespreken en mogelijke maatregelen voorstellen.

G. SECTORALE WERKGROEPEN

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep kwaliteit van werk en flexibiliteit

De volgende werkgroepen worden opgericht:

- Werkgroep opleiding
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht

H. SOCIALE VREDE

De werknemers en de werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren in de

5. Intervention pour les mentors

Au sein du Fonds social, on va examiner s'il est possible de prévoir une intervention pour les travailleurs qui ont suivi une formation de mentor.

6. Poursuite des interventions actuelles du fonds social

Les autres interventions actuelles du Fonds social seront maintenues, sauf changement légal.

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

F. ÉTUDE MALADIE DE LONGUE DURÉE ET FORCE MAJEURE MÉDICALE

Le Fonds social va faire réaliser une étude par un partenaire externe pour analyser la problématique de la réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale dans le secteur.

Une fois cette étude réalisée, un groupe de travail sectoriel examinera les résultats et proposera des mesures possibles.

G. GROUPES DE TRAVAIL SECTORIELS

Les groupes de travail suivants sont maintenus :

- Groupe de travail qualité du travail et flexibilité

Les groupes de travail suivants sont créés :

- Groupe de travail formation
- Groupe de travail réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale

H. PAIX SOCIALE

Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises

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. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

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. DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus.