



ABVV
Horval

Sectorbrochure
2017-2018
HANDEL
IN VOEDINGSWAREN
PC 119





KAMERADEN

Elke twee jaar zouden we dezelfde inleiding kunnen schrijven: moeilijke onderhandelingen, arrogant patronaat, zeer zwakke mogelijkheden om de lonen op te trekken. **ABVV Horval heeft hard moeten knokken** maar ze is er voor de werknemers van de handel in voedingswaren in geslaagd **de maximale loonsverhoging** te bekomen die het interprofessioneel akkoord toestaat.

Met wie moesten we onderhandelen?

- o Een **patronaat** dat absoluut **geen oren meer heeft naar de problemen van de werknemers**.
- o Een patronaat dat gesterkt wordt door een **rechtse regering MR N-VA CD&V Open VLD**, die zorgt voor meer flexibiliteit, meer bestaansonzekerheid, **werknemers onder controle** die ze niet alleen langer kunnen laten werken maar ook wanneer ze hen nodig hebben.
- o Een arrogant patronaat **dat niets wil horen** over arbeidsverlichting en arbeidsduurvermindering (met name voor de ouderen).

In welke context?

- o Verplichting om **langer te werken**: de rechtse regering heeft de wettelijke pensioensleeftijd opgetrokken tot **67 jaar** en de toegang tot brugpensioenen verstrengd.
- o **Bestaansonzekerheid, gebrek aan stabiele contracten, uitzendarbeid**: de jongeren zijn niet beter af.
- o **Meer flexibiliteit** voor iedereen, wat het moeilijk maakt om je leven te organiseren.
- o **Loon van de werknemers onder controle**, ongeacht hun statuut... maar wat de dividenden van de aandeelhouders of de **lonen van de bedrijfsleiders** betreft, dat is een **ander verhaal!**

ABVV Horval is er in deze context in geslaagd om in de sector van de handel in voedingswaren een zo goed mogelijk akkoord af te sluiten voor de werknemers: **de barema's en de effectief betaalde uurlonen worden opgetrokken met 1,1%**, dat is dus gelijk aan de **maximale** marge voorzien in het interprofessioneel akkoord (IPA). Wij hebben ook een **verhoging van de syndicale premie tot € 145** bekomen.

Ondanks ons respect voor de andere vakorganisaties, kunnen we echter alleen maar vaststellen dat het **ABVV Horval het in haar eentje heeft opgenomen tegen het patronaat** om bedrijfsonderhandelingen mogelijk te maken.

In het ontwerpakkoord dat het patronaat voorlegde was het immers **niet toegestaan** dat de **delegees rond de tafel zouden gaan zitten met hun werkgever** om een bedrijfsakkoord te onderhandelen. ABVV Horval is de enige vakorganisatie die dit ontwerpakkoord verworpen heeft, en wel voor deze reden: **waarom zijn de werkgevers vandaag bang om met hun werknemers te spreken?** ABVV Horval hield voet bij stuk en na een zeer harde strijd zijn we **erin geslaagd om een akkoord te bereiken waarin bedrijfsonderhandelingen mogelijk zijn**, met daarbovenop **een eenmalige brutopremie van € 70**.

We moeten de werkgevers een zeer duidelijke boodschap geven: als ze niet meer luisteren naar de werknemers, als ze niet begrijpen dat de koopkracht moet stijgen, en niet alleen voor de aandeelhouders en de bedrijfsleiders, dan is er maar één oplossing; en dat is het opbouwen van een slagkracht waardoor ze wel naar ons, naar jullie, moeten luisteren.

Veel leesplezier en succes met de onderhandelingen.

Kameraadschappelijke groeten,

Tangui CORNU
Co-Voorzitter ABVV-HORVAL



INHOUDSTAFEL

- 6 Inleiding
- 7 Koopkracht
- 8 SWT of het vroegere “brugpensioen”
- 9 Eindeloopbaandagen
- 10 Tijds krediet en landingsbanen
- 12 Kinderopvang
- 13 Vorming
- 14 Bestaanszekerheid
- 15 Syndicale premie
- 16 Verlenging van de bestaande aanbevelingen
- 17 Duur van het akkoord
- 18 Sociale vrede
- 19 Aansluiting
- 21 Lokale afdelingen



INLEIDING

Sectorakkoord 2017-2018

De onderhandelingen hebben geleid tot een sectorakkoord voor de jaren **2017-2018**. Tijdens de vergadering van het paritair comité van handel in voedingswaren van **30 juni 2017** werd het ontwerp ter goedkeuring voorgelegd. Alle sociale partners keurden het sectoraal akkoord voor **2017-2018** goed en hebben het bijgevolg ondertekend. Hierna vindt u een toelichting.

Duur van het akkoord

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst **treden in werking op 1 januari 2017** en gelden voor **onbepaalde duur**, behoudens andersluidende bepaling.

De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd aan de voorzitter van het paritair comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.

Voor wie telt dit akkoord?

Voor de **arbeiders van het geheel van de sector handel in voedingswaren**: zowel de grote, de middelgrote, als de kleine ondernemingen van de groothandel, de kleinhandel in voedingswaren, evenals de sector slagerijen en spekslagerijen, de bierhandel en de handel in drinkwaters.

KOOPKRACHT

Invulling loonmarge

Verhoging met 1,1%

Vanaf 1 juli 2017 worden de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen verhoogd met 1.1%.

Premie € 70

Om onderhandelingen op bedrijfsniveau mogelijk te maken zijn wij er als ABVV Horval in geslaagd om een **eenmalige brutopremie van € 70** te verkrijgen.

Deze kan omgezet worden op bedrijfsniveau in:

- o € 100 ecocheques;
- o € 35 cadeaucheques en een brutopremie van € 37;
- o € 70 cadeaucheques en een brutopremie van € 11.

Voor de deeltijdse werknemers wordt dit voordeel naar verhouding van hun prestaties toegekend.

Verlenging en verhoging van de bestaande premies

Verlenging van de jaarlijkse decemberpremie: de cao inzake de jaarlijkse premie betaalbaar in december wordt verlengd tot 30 juni 2019.

De ploegenpremie/namiddagpremie: de toeslagen voor de ploegenpremie en voor de namiddagpremie worden opgetrokken van € 0,23 naar € 0,25 per uur vanaf 1 juli 2017.

SWT OF HET VROEGERE "BRUGPENSIOEN"

SWT vanaf 58/59 jaar en 33 jaar loopbaan met nachtarbeid of zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

Nachtarbeid

- o SWT voor de arbeider van 58/59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Zwaar beroep (nachtarbeid – ploegenarbeid – onderbroken diensten)

- o SWT voor de arbeider van 58/59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- o SWT voor de arbeider van 58/59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeider die ontslagen wordt tussen **01.01.2017 en 31.12.2017** moet **58 jaar** zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst. Diegene die ontslagen wordt in de periode van **01.01.2018 tot 31.12.2018** moet **59 jaar** zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT 58/59 jaar en 35 jaar loopbaan en zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

Zwaar beroep (nachtarbeid - ploegenarbeid - werk in onderbroken diensten)

- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

2017: de arbeider moet ontslagen worden tussen **01.01.2017 en 31.12.2017** en de arbeider moet **58 jaar** zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

2018: de arbeider moet ontslagen worden tussen **01.01.2018 en 31.12.2018** en de arbeider moet **59 jaar** zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 58/59 jaar en 40 jaar loopbaan

Dit SWT kan worden toegekend aan elke arbeider die ontslagen wordt tussen **01.01.2017 en 31.12.2017**. De arbeider moet minstens **58 jaar** zijn aan het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van 40 jaar bewijzen op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de periode van **01.01.2018 tot 31.12.2018** wordt de leeftijdsvoorwaarde voor dit SWT opgetrokken naar **59 jaar**. De arbeider van 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar en die voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering, kan met SWT gaan. Deze regeling telt tot 31.12.2018.

EINDELOOPBAANDAGEN

ABVV Horval eiste een opheffing van de link met SWT. We zijn hierin geslaagd! Voor de werknemers vanaf 58 jaar en vanaf 60 jaar is de link met het SWT opgeheven!

De volgende arbeiders beschikken over een aantal extra verlofdagen:

- o **3 betaalde eindeloopbaandagen** voor alle arbeiders **vanaf 58 jaar**;
- o **5 betaalde eindeloopbaandagen** voor alle arbeiders **vanaf 60 jaar of meer met 10 jaar anciënniteit**.

Toepassingsmodaliteiten:

- o het recht op de eindeloopbaandagen wordt geproratiseerd voor de deeltijdse arbeiders;
- o deze eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar (het meest voordelige regime is van toepassing) en worden vastgelegd in onderling overleg tussen werkgever en arbeider.

Het Sociaal Fonds zal een onderzoek voeren over "langer werken" in het PC 119.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Tijdskrediet met motief

De sector kent een recht toe op voltijds en halftijds tijdskrediet met een motief "zorg" voor maximaal **51 maanden**.

De verschillende motieven zijn:

- o zorg voor een kind jonger dan 8 jaar;
- o zorg voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad;
- o palliatieve zorg;
- o zorg voor zijn/haar gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar.

De onderbrekingsvergoedingen die voorzien zijn in het kader van het tijdskrediet met motief blijven behouden.

Landingsbanen

Voor de periode 2017-2018 zijn er overgangsmaatregelen voorzien. De sector zal de nodige sectorale cao's afsluiten om de leeftijd in 2017 en 2018 te behouden op **55 jaar voor landingsbanen "lange loopbaan", "zware beroepen" en "nachtarbeid"**.

De onderbrekingsuitkeringen voor deze systemen zullen dan ook gegarandeerd worden.

Werknemers kunnen dus vanaf hun **55^{ste} een landingsbaan opnemen met behoud van uitkering** indien ze zich in de volgende situaties bevinden:

- o lange loopbaan:
 - een beroepsloopbaan hebben van 35 jaar als loont;
- o zware beroepen:
 - uitoefenen van een zwaar beroep:
 - ofwel gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar;
 - ofwel gedurende minstens 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar;
- o nachtarbeid:
 - minstens 20 jaar nachtarbeid gepresteerd.

KINDEROPVANG

De combinatie van werk en gezin is niet altijd gemakkelijk in sectoren met flexibele uurroosters. De sociale partners in de handel in voedingswaren proberen hieraan tegemoet te komen door een financiële tussenkomst van het Sociaal Fonds te voorzien in de kosten van de kinderopvang.

Voor de jaren 2018 en 2019 kent het Sociaal Fonds **€ 2 per dag effectieve opvang** per kind per arbeider-ouder toe, op basis van een fiscaal attest, met een maximum van **€ 400 op jaarbasis** per kind en per ouder.

Toelatingsvoorwaarden

- o De arbeiders moeten minstens een jaar gewerkt hebben in een bedrijf binnen de sector van de handel in voedingswaren en moeten verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het moment van de opvang van het kind.
- o Enkel een tussenkomst voor **kinderen tot 3 jaar**.
- o Onder "kinderopvang" verstaat men opvang in een erkende kinderkribbe, peuterspeelplaats of onthaalmoeder.

Toepassingsmodaliteiten

- o Indien de voorwaarden vervuld zijn, wordt de tussenkomst toegekend aan elk van de 2 ouders.
- o De aanvragen zullen prioritair ingediend worden bij de werkgevers, die aan het Sociaal Fonds een volledig dossier per aanvraag overmaken met de nodige bewijsstukken.

VORMING

Voor de volledige sector is er een vormingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een vormingsinspanning van gemiddeld twee dagen per jaar, per voltijds equivalent, voor de jaren 2017 en 2018.

BESTAANSZEKERHEID

Verhoging van de vergoeding vanaf 1 januari 2018.

Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid

De arbeiders ontvangen bij tijdelijke werkloosheid (economische of technische werkloosheid) gedurende 60 dagen per kalenderjaar een bijkomende vergoeding van € 4,20 (voorheen € 4) bovenop de RVA-uitkering.

Bestaanszekerheid in geval van collectief ontslag

Bovenop de wettelijke vergoeding voorzien in de cao's nr.10 en 24, kent het Sociaal Fonds een uitkering toe van € 4,20 per dag (voorheen € 4) gedurende de eerste 120 door de RVA vergoedbare dagen volgend op het collectief ontslag.

Bestaanszekerheid bij langdurige ziekte

Vanaf 01.01.2018 kunnen de voltijdse arbeiders vanaf de 2de maand ziekte een aanvullende vergoeding genieten van € 4,20 per dag (voorheen € 4) gedurende 60 dagen. Deeltijdse arbeiders genieten ook van deze vergoeding maar in verhouding tot hun prestaties.

SYNDICALE PREMIE

Van zodra het fiscaal plafond is aangepast, zal de maximale syndicale premie opgetrokken worden van € 135 naar **€ 145**.

VERLENGING VAN DE BESTAANDE AANBEVELINGEN

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2017-2018:

- o de aanbeveling van 10 april 1991 over het zondagwerk,
- o de aanbeveling van 29 juni 1995 inzake deeltijds werk,
- o de aanbeveling van 29 juni 1995 betreffende de waarborg van tewerkstelling,
- o de aanbeveling van 29 juni 1995 inzake uitzendarbeid,
- o de aanbeveling van 13 juli 1978 inzake overuren,
- o de aanbeveling van 31 januari 2014 inzake overstap van zwaar naar lichter werk,
- o de aanbeveling van 31 januari 2014 met betrekking tot de blootstelling aan koude (thermische omgevingsfactoren).

DUUR VAN HET AKKOORD

Het akkoord is van toepassing van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging door de FOD Werk van de wettigheid van het akkoord en, met uitzondering van:

- o het advies van de Minister voor de afwijkingen op de arbeidsduur, waar een geldigheidsduur gevraagd wordt tot en met 31 oktober 2019;
- o het akkoord over de aanmoedigingspremies dat afgesloten wordt tot en met 31 augustus 2019.

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.

AANSLUITING

Door u aan te sluiten bij onze centrale

- o Beveiligt U uw rechten.
- o Versterkt U de werknemerssolidariteit in de sector **Handel in Voedingswaarden**.
- o Bouwt U mee aan een sociale, rechtvaardige en democratische leefwereld.

Als lid

- o Krijgt U **informatie en documentatie** over de sociale wetgeving, de loonschalen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, ...
- o Kan U **beroep doen** op onze afdelingen:
 - voor de correcte toepassing van de wetgeving en sectorale akkoorden;
 - voor juridische bijstand voor de arbeidsrechtbank;
 - bij werkloosheid.
- o Kan U beroep doen op de werkloosheidsdienst van het ABVV, in het bijzonder voor een vlotte en snelle afhandeling van uw **werkloosheids- of brugpensioendossier** (SWT).
- o Hebt U recht op een **syndicale premie**, hierdoor wordt uw lidgeld bijna volledig terugbetaald.
- o Wordt U in geval van **staking** een vergoeding toegekend.
- o Wordt ons 2-wekelijks syndicaal tijdschrift '**De Nieuwe Werker**' U gratis toegestuurd en blijft U op de hoogte van de sociale actualiteit.
- o Ontvangt U **gratis folders en brochures**.
- o Kan U onze website raadplegen **www.horval.be**.

AANSLUITINGS- FORMULIER

Naam en voornaam

Straat en nummer

Postnummer en gemeente

Rijksregisternummer

Telefoon

E-mail

Bedrijf

Beroep/functie

Wenst zich in te schrijven als lid vanaf

Komt over van

ACV - daar lid sinds

ACLVB - daar lid sinds

andere centrale van het ABVV - daar lid sinds

BBTK

BTB

ABVV Metaal

ACOD

De Algemene Centrale

TERUG TE STUREN NAAR

ABVV-Horval
Federaal secretariaat
Cellebroerstraat 18
1000 Brussel

of naar uw gewestelijke afdeling

Contactinfo op www.horval.be

LOKALE AFDELINGEN

Brussel

Brussel

Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
T. 02 512 63 61 - F. 02 511 38 23

Vlaanderen

Antwerpen

Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41

Kempen-Limburg

Kempen

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T. 014 40 03 24 - T. 014 40 03 25

Limburg

Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
T. 011 87 39 29

Leuven-Mechelen

Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
T. 016 22 32 96

Mechelen

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
T. 015 29 90 50

Oost-Vlaanderen

Aalst

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T. 053 72 78 38 - F. 053 75 03 71

Dendermonde

Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
T. 052 25 92 76 + 052 25 92 77 - F. 052 25 92 78

Gent

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T. 09 265 53 11

Ronse Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
T. 055 33 90 11 - F. 055 33 90 50

Sint Niklaas Vermorgenstraat 91 - 9100 Sint Niklaas
T. 03 760 04 18 - F. 03 760 04 19

West-Vlaanderen

Brugge Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T. 050 44 10 36

Ieper Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
T. 057 21 83 75

Izegem Hondstraat 27 - 8870 Izege
T. 051 26 05 30

Kortrijk Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
T. 056 26 82 48

Menen A. Debunnestraat 49-51 - 8930 Menen
T. 056 24 13 70

Oostende J. Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
T. 059 55 60 80

Roeselare Zuidstraat 22 - 8800 Roeselare
T. 051 26 00 70

Veurne Statieplein 21 - 8630 Veurne
T. 058 28 72 97

Wallonië

Namur – Luxembourg

Namur Rue Dewez 28 - 5000 Namur
T. 081 22 33 19

Marche-en-Famenne Rue des Brasseurs 13 - 6900 Marche-en-Famenne
T. 084 31 40 24

Arlon Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
T. 063 22 75 84

Liège Place St Paul 9/11 - 4000 Liège
T. 04.221.96.66

Verviers Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 58

WAPI

Mouscron Rue du Val 3 - 7700 Mouscron
056 85 33 15

Tournai Rue Dore 6 - 7500 Tournai
069 89 08 30

CCMBW

Braine-l'Alleud Avenue Jouret 27 - 1420 Braine-l'Alleud
T. 02 389 15 40

Charleroi Bld. Devreux 36/38 - 6000 Charleroi
T. 071 31 34 77 - F. 071 64 13 22

**Haine-Saint-Paul
(La Louvière)** Rue Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul
T. 064 26 23 60

**Jodoigne
(permanence)** Rue du Bosquet 6E - 1370 Jodoigne
T. 010 81 98 43

Mons Rue Lamir 18/20 - 7000 mons
T. 065 32 38 80 - F. 065 32 38 94

**Nivelles
(permanence)** Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles
T. 067 21 50 06

**Tubize
(permanence)** Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize
T. 02 355 78 13

**Wavre
(permanence)** Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre
T. 010 22 91 29





BLIJFT ALTIJD OP DE HOOGTE

www.horval.be 



[abvvhorval](https://www.facebook.com/abvvhorval)



[ABVV_Horval](https://twitter.com/ABVV_Horval)

Redactie

L. De Roose

Layout

www.ramdram.be

Verantwoordelijke uitgever

T. CORNU

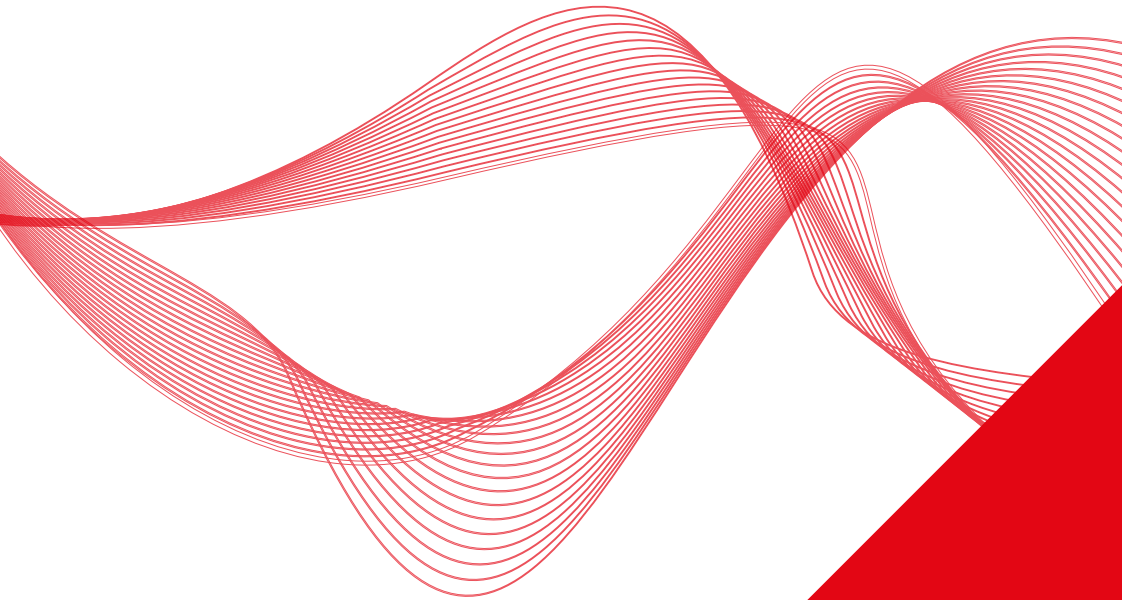
Cellebroersstraat 18

1000 Brussel

In deze brochure worden met “werknemer/arbeider” de mannelijke en vrouwelijke werknemers/ arbeiders bedoeld.

Ondanks alle zorg die aan deze uitgave is besteed, blijven vergissingen mogelijk. Uitgever en auteur kunnen daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.



ABVV
Horval

www.horval.be 

