



C.A.O. bundeling | Recueil de CCT  
Grote kleinhandelzaken | Des grandes entreprises de vente au détail

Stijn Vandercruysse :  
Sectoraal Verantwoordelijke Handel ACLVB | Responsable Sectoriel Commerce CGSLB  
Björn De Kerpel :  
Vesofoc-consulent ACLVB | Consultant Afosoc CGSLB

**INHOUDSTAFEL | TABLE DES MATIERES**

<b>BEVOEGDHEIDSGEBIED   COMPETENCE</b>	<b>P . 1-11</b>
<b>SECTORAKKOORD   ACCORD SECTORIEL 2017-2018</b>	<b>P. 12-21</b>
<b>SECTORAKKOORD   ACCORD SECTORIEL 2019-2020</b>	<b>P. 22-29</b>
<b>FUNCTIECLASSIFICATIE   CLASSIFICATION DE FONCTION</b>	<b>P. 30-49</b>
<b>LONEN   SALAIRES</b>	<b>P. 50-63</b>
<b>INDEXATIE LONEN   INDEXATION DES SALAIRES</b>	<b>P. 64-66</b>
<b>ECO-CHEQUES</b>	<b>P. 67-70</b>
<b>GGMM   RMMMGM</b>	<b>P. 70-74</b>
<b>EENMALIGE PREMIE   PRIME UNIQUE 2019-2020</b>	<b>P. 75</b>
<b>EENMALIGE PREMIE   PRIME UNIQUE 2017-2018</b>	<b>P. 76</b>
<b>JAARLIJKSE PREMIE   PRIME ANNUELLE 2015-2016</b>	<b>P. 77-79</b>
<b>JAARLIJKSE PREMIE   PRIME ANNUELLE 2005-2006</b>	<b>P. 80-82</b>
<b>EINDEJAARSPREMIE   PRIME DE FIN D'ANNEE</b>	<b>P. 83-85</b>
<b>VERVOERSKOSTEN   FRAIS DE TRANSPORT</b>	<b>P. 86-96</b>
<b>OPEENVOLGENDE ARBEIDSCONTRACTEN   CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS</b>	<b>P. 97-98</b>
<b>WEKELIJKE ARBEIDSDUUR   DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL</b>	<b>P. 99-102</b>
<b>ARBEIDSDUUR   DUREE DU TRAVAIL</b>	<b>P. 103-111</b>
<b>DEELTIJDS WERK   TEMPS PARTIEL</b>	<b>P. 112-120</b>
<b>TIJDSKREDIET   CREDIT-TEMPS</b>	<b>P. 121-127</b>
<b>LANDINGSBANEN   FIN DE CARRIERE</b>	<b>P. 128-129</b>
<b>AANMOEDIGINGSPREMIES TIJDSKREDIET VLAAMSE GEWEST</b>	<b>P. 130</b>
<b>AFWEZIGHEDEN   ABSENCES</b>	<b>P. 131-134</b>
<b>OPZEGTERMIJNEN   DELAIS DE PREAVIS</b>	<b>P. 135-137</b>
<b>VAKBONDSAFVAARDIGING   DELEGATION SYNDICALE</b>	<b>P. 138-153</b>
<b>SYNDICALE PREMIE   PRIME SYNDICALE</b>	<b>P. 154-158</b>
<b>SYNDICALE VORMING   FORMATION SYNDICALE</b>	<b>P. 159-165</b>
<b>FONDS BESTAANSZEKERHEID   FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE</b>	<b>P. 166-172</b>
<b>SWT   RCC</b>	<b>P. 173-176</b>
<b>SWT 60 JAAR   RCC 60 ANS</b>	<b>P. 177-179</b>
<b>RISICOGROEPEN   GROUPES A RISQUE</b>	<b>P. 180-184</b>
<b>KINDEROPVANG   GARDE D'ENFANT</b>	<b>P. 185-188</b>
<b>NIEUWE TECHNOLOGIEEN   NOUVELLES TECHNOLOGIES</b>	<b>P. 189</b>
<b>TEWERKSTELLING   EMPLOI</b>	<b>P. 190-195</b>

<b>BEROEPSOPLEIDING   FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>P. 196-197</b>
<b>NACHTARBEID   TRAVAIL DE NUIT E-COMMERCE</b>	<b>P. 198-200</b>
<b>WERKKLEDIJ – VETEMENT DE TRAVAIL</b>	<b>P. 201-202</b>

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**KONINKLIJK BESLUIT VAN 22 MAART 1973  
TOT OPRICHTING EN TOT VASTSTELLING  
VAN DE BENAMING EN VAN DE  
BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR  
COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**BELGISCH STAATSBLAD VAN 9 MEI 1973**

**Uittreksel**

*Artikel 1* - Er wordt een Paritair comité opgericht, genaamd "Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken", dat bevoegd is voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten de ondernemingen waar gewoonlijk minder dan drie onderscheiden handelstakken worden geëxploiteerd en waar het arbeiders- en bediendepersoneel met een bestendige sterkte van ten minste vijftig personen is tewerkgesteld.

Onder dat Paritair comité ressorteren niet de werklieden die, voor zover zij een activiteit uitoefenen welke onder een ander Paritair comité valt dan het Aanvullend Paritair comité voor de arbeiders, tewerkgesteld zijn in de afdelingen van de onderneming, die zich bezighouden met de fabricage, de bewerking, het onderhoud of de bouw en die het kenmerk van een zelfstandige exploitatie-eenheid vertonen, d.w.z. wanneer de activiteit verschilt van die van de distributie.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**ARRÊTE ROYAL DU 22 MARS 1973  
INSTITUANT ET FIXANT LA  
DENOMINATION ET LA COMPETENCE DE  
LA COMMISSION PARITAIRE DES  
GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU  
DETAIL**

**MONITEUR BELGE DU 9 MAI 1973**

**Extrait**

*Article 1* - Il est institué une Commission paritaire dénommée "Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail", compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui exploitent habituellement moins de trois branches de commerce distinctes et où est occupé un personnel ouvrier et employé dont l'effectif comporte en permanence cinquante unités au moins.

Ne ressortissent pas à cette Commission paritaire, pour autant qu'ils exercent une activité qui tombe sous une autre Commission paritaire autre que la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers, les ouvriers des divisions de l'entreprise s'occupant de la fabrication, du façonnage, de l'entretien ou de la construction et qui ont le caractère d'une unité d'exploitation indépendante, c'est-à-dire quand l'activité diffère de celle de la distribution.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DÉTAILPARITAIR COMITÉ VOOR DE GROTE KLEINHANDELRèglement d'ordre intérieur.Huishoudelijk reglement.CHAPITRE I. - Institution - Siège.HOOFDSTUK I. - Oprichting - Zetel.

Article 1er. - Par arrêté royal du 22 mars 1973 (Moniteur belge du 9 mai 1973) est instituée la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et ce pour les entreprises qui exploitent habituellement moins de trois branches de commerce distinctes et où est occupé un personnel ouvrier et employé dont l'effectif comporte en permanence cinquante unités au moins.

Artikel 1. - Bij koninklijk besluit van 22 maart 1973 (Belgisch Staatsblad van 9 mei 1973) wordt het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken opgericht, en dit voor de ondernemingen waar gewoonlijk minder dan drie onderscheiden handelstakken worden geëxploiteerd en waar arbeids- en bediendenpersoneel met een bestendige sterkte van ten minste vijftig personen is tewerkgesteld.

Ne ressortissent pas à cette commission paritaire, pour autant qu'ils exercent une activité qui tombe sous une autre commission paritaire que la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers, les ouvriers des divisions de l'entreprise s'occupant de la fabrication, du façonnage, de l'entretien ou de la construction et qui ont le caractère d'une unité d'exploitation indépendante, c'est-à-dire quand l'activité diffère de celle de la distribution.

Onder dat paritair comité ressorteren niet de werklieden die, voor zover zij een activiteit uitoefenen welke onder een ander paritair comité valt dan het Aanvullend Paritair Comité voor de arbeiders, tewerkgesteld zijn in de afdelingen van de onderneming, die zich bezighouden met de fabricage, de bewerking, het onderhoud of de bouw en die het kenmerk van een zelfstandige exploitatie-eenheid vertonen, d.w.z. wanneer de activiteit verschilt van die van de distributie.

Sa compétence s'étend aux travailleurs en général et à leurs employeurs.

Waar bevoegdheid strekt zich uit tot de werknemers in het algemeen en tot hun werkgevers.

Art. 2. - Le siège de la Commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, actuellement, rue Belliard, 53.

Art. 2. - De zetel van het comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voor het ogenblik, Belliardstraat 53.

Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en dehors du siège de la commission paritaire.

Indien nodig, kunnen de vergaderingen evenwel buiten de zetel van het paritair comité gehouden worden.

CHAPITRE II. - Mission.

Art. 3. - La Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail/pour mission :

- a) de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;
- b) de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- c) de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de sa compétence ;
- d) de remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

CHAPITRE III. - Composition.

Art. 4. - La Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail est composée de :

- a) d'un président et d'un vice-président ;
- b) de un ou plusieurs secrétaires ;
- c) de vingt-deux membres effectifs et de vingt-deux membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont :

onze membres effectifs et onze membres suppléants représentant les employeurs et onze membres effectifs et onze membres suppléants représentant les travailleurs.

Les présidents, vice-président et membres de la commission ont été nommés pour la première fois par l'arrêté royal du 12 novembre 1974, publié au Moniteur belge du 20 décembre 1974.

HOOFDSTUK II. - Opdracht.

Art. 3. - Het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken heeft tot opdracht :

- a) collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen ;
- b) geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen ;
- c) de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aan- gelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren ;
- d) elke andere taak te vervullen die hem door of krachtens de wet is toevertrouwd.

HOOFDSTUK III. - Samenstelling.

Art. 4. - Het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken is samengesteld uit :

- a) een voorzitter en een ondervoorzitter ;
- b) een of meer secretarissen ;
- c) tweeëntwintig gewone leden en tweeëntwintig plaatsvervangende leden die de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisatie vertegenwoordigen, waarvan :

elf gewone leden en elf plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en elf gewone leden en elf plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

De voorzitter, ondervoorzitter en leden worden voor het eerst benoemd bij koninklijk besluit van 12 november 1974, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 20 december 1974.

Art. 5. - Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques.

Art. 5. - De leden van het comité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers.

CHAPITRE IV. - Fonctionnement.

HOGFDSTUK IV. - Werking.

a) Réunions.

a) Vergaderingen.

Art. 6. - La commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée.

Art. 6. - Het comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie.

Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative rédigée en français ou en néerlandais.

In dit verzoek wordt melding gemaakt van de punten, die de organisatie op de agenda wenst geplaatst te zien en in vergezeld van een toelichtende nota die in het Frans of in het Nederlands wordt gesteld.

Art. 7. - Le président fixe la date de la réunion et en arrête l'ordre du jour.

Art. 7. - De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan.

Art. 8. - Les membres sont convoqués à l'intervention du président. La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6.

Art. 8. - De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda van de vergadering en gaat gepaard met de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota.

Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Zij wordt minstens acht dagen voor de datum van de vergadering gericht aan de gewone en plaatsvervangende leden.

Art. 9. - Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance.

Art. 9. - Het effectief lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président en début de la séance.

Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la commission paritaire.

Wanneer technische raadgevers de vergadering bijwonen wordt het comité ten laatste bij de aanvang van de zitting door een lid van het paritair comité verwittigd van hun aanwezigheid.

Art. 10. - La commission ne délibère valablement, que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Art. 11. - Le Président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies.

Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement de la commission.

Le président veille au dépôt de la convention collective de travail prévu par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il assure ledit dépôt dans les huit jours suivant l'approbation définitive du texte de la convention collective de travail.

Il informe les membres de la commission paritaire dans les plus brefs délais et au plus tard pendant la séance suivante, de la notification que lui adresse le Ministre en application de l'article 29 (refus de la force obligatoire) et de l'article 34, alinéa 4 (intention d'abrogation de la force obligatoire) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 12. - Le secrétaire assiste aux réunions de la commission.

Art. 13. - Les réunions de la commission ne sont pas publiques.

Art. 10. - Het comité beraadslagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen geldig zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

Art. 11. - De voorzitter gaat na of aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen voldaan is.

Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het comité.

De voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien bij artikel 18 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Hij doet deze neerlegging binnen de acht dagen nadat de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst definitief is goedgekeurd.

Hij deelt de leden van het paritair comité zo haast mogelijk, en ten laatste tijdens de eerstvolgende vergadering, de kennisgeving mede welke hem door de Minister Bij toepassing van artikel 29 (wetgeving van de algemeen verbindend verklaring) en van artikel 34, 4de lid (overweging van opheffing van de algemeen verbindend verklaring) van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt gedaan.

Art. 12. - De secretaris woont de vergaderingen van het comité bij.

Art. 13. - De vergaderingen van het comité zijn niet openbaar.



b) Procès-verbal des réunions.

Art. 14. - Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal mentionne :

- la dénomination de l'organe paritaire ;
- le lieu et la date de la réunion, les heures d'ouverture et de clôture
- le nom des membres présents, excusés ou absents et l'organisation qui a présenté ces membres ;
- le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- la constatation par le président que les conditions légales pour délibérer valablement sont réunies.

Le procès-verbal doit être le compte rendu fidèle et détaillé des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Art. 15. - Le secrétaire transmet le procès-verbal au président dans le délai de trois jours.

Le président signe le procès-verbal de la réunion qu'il transmet dans le délai de trois jours au Ministre.

Art. 16. - Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours qui suivent la réunion.

A défaut de demande de rectification adressée par écrit au président dans les huit jours de la réception du procès-verbal celui-ci est censé approuvé par la commission.

b) Notulen van de vergaderingen.

Art. 14. - De secretaris maakt de notulen op van elke vergadering.

De notulen vermelden :

- de naam van het paritair orgaan ;
- de plaats en de datum van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten ;
- de naam van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden en de organisatie welke deze heeft voorgedragen ;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde effectieve leden vervangen ;
- de agendapunten ;
- de vaststelling door de voorzitter dat aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen is voldaan.

De notulen dienen een getrouw en gedetailleerd verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen punt voor punt overgenomen.

Art. 15. - De secretaris zendt de notulen aan de voorzitter binnen de drie dagen.

De voorzitter tekent de notulen van de vergadering die hij binnen de drie dagen aan de Minister voorlegt.

Art. 16. - De notulen worden gericht aan de effectieve en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering .

Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het comité te zijn goedgekeurd.

Le président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la plus prochaine réunion de la commission.

De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over van de leden die de vergadering hebben bijgewoond. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het comité.

Art. 17. - Sauf si la commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

Art. 17. - Tenzij het comité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden medegedeeld.

c) Décisions, conventions, et autres actes de la commission.

c) Beslissingen, overeenkomsten en andere akten van het comité.

Art. 18. - Les avis, propositions, demandes, décisions et conventions ainsi que les autres actes de la commission sont approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés, pris ou conclus et font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

Art. 18. - De adviezen, voorstellen verzoeken, beslissingen en overeenkomsten, als ook de overige akten van het comité worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin zij zijn gedaan, genomen of gesloten en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Art. 19. - Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement ; les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de la commission paritaire.

Art. 19. - De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt ; de collectieve arbeids-overeenkomsten worden aangegaan door alle organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Art. 20. - Les conventions conclues au sein de la commission peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

Art. 20. - De in het comité gesloten overeenkomsten kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het comité of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

d) Autres attributions du président, du vice-président et du secrétaire.

d) Andere bevoegdheden van de voorzitter, ondervoorzitter en secretaris.

Art. 21. - Le président représente la commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers.

Art. 21. - De voorzitter vertegenwoordigt het comité in de betrekkingen van dit comité met derden.

Il signe la correspondance de la commission.

Hij ondertekent de correspondentie van het comité.

Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Hij kan die bevoegdheid aan de secretaris niet overdragen.

Art. 22. - En cas d'absence du président, le vice-président le remplace et exerce dans ce cas les mêmes attributions que celles du président.

Art. 22.- In geval van afwezigheid van de voorzitter vervangt de ondervoorzitter hem en heeft in dat geval dezelfde bevoegdheden als de voorzitter.

Art. 23. - Le secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du président.

Art. 23.- De secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de voorzitter.

e) Constitution de groupes de travail.

e) Oprichting van werkgroepen.

Art. 24. - La commission peut constituer des groupes de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine.

Art. 24.- Het comité kan werkgroepen oprichten om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalt te bestuderen.

Les conclusions des études des groupes de travail sont soumises à la commission pour approbation.

De besluiten van de studies van de werkgroepen worden aan het comité voor goedkeuring voorgelegd.

CHAPITRE V. - Conciliation.

HOOFDSTUK V. - Bemiddeling.

a) Création d'un bureau de conciliation.

a) Oprichting van een verzoeningsbureau.

Art. 25. - La commission crée un bureau de conciliation pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs.

Art. 25.- Het comité richt een verzoeningsbureau op om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen.

b) Composition et fonctionnement du bureau de conciliation.

Art. 26. - Le bureau de conciliation se compose du président, du secrétaire et de membres désignés pour moitié parmi les membres de la Commission représentant les organisations des employeurs et pour moitié parmi les membres de la commission représentant les organisations des travailleurs.

Les parties composent elles-mêmes leur délégation au bureau de conciliation lors de chaque intervention de celui-ci. Elles s'efforcent de ne pas choisir des membres directement concernés par le litige.

Art. 27. - En cas de conflit ou de menace de conflit, le président est saisi du différend à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le bureau de conciliation décide quels sont les intéressés à entendre dans le conflit.

Art. 28. - Le bureau de conciliation se réunit sur convocation du président à l'endroit le mieux indiqué par la nature du litige.

Le président est tenu de réunir le bureau de conciliation dans les sept jours à partir de la demande d'une organisation représentée au sein de la commission.

Art. 29. - Il est dressé un procès-verbal pour toute réunion de conciliation. Les notes résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal.

Art. 30. - La commission est informée une fois par an au moins de l'activité et des résultats de l'action du bureau de conciliation.

b) Samenstelling en werking van het verzoeningsbureau.

Art. 26. - Het verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter, de secretaris en leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden van het comité die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en voor de helft onder de leden van het comité die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

De partijen stellen zelf hun afvaardiging vast bij iedere tussenkomst van het verzoeningsbureau. Zij zorgen er voor geen leden te kiezen die rechtstreeks bij het geschil betrokken zijn.

Art. 27. - In geval van conflict of van dreigend conflict, wordt het geschil bij de voorzitter aanhangig gemaakt door de meest gereede partij.

Het verzoeningsbureau beslist welke belanghebbenden in het conflict zullen gehoord worden.

Art. 28. - Het verzoeningsbureau vergadert op uitnodiging van de voorzitter op de best aangewezen plaats wegens de aard van het geschil.

De Voorzitter moet het verzoeningsbureau bijeenroepen binnen de zeven dagen te rekenen vanaf het verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie.

Art. 29. - Van elke verzoeningsvergadering worden de notulen opgemaakt. De akten welke uit de verzoening voortvloeien, worden in afzonderlijke stukken opgenomen en bij de notulen gevoegd.

Art. 30. - Het comité wordt minstens éénmaal per jaar op de hoogte gesteld van de activiteit van het verzoeningsbureau en van de resultaten die zijn bereikt.

CHAPITRE VI. - Sous-commissions paritaires.    HOOFDSTUK VI. - Paritaire subcomités.

Art. 31. - La Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail se réserve le droit de décider de demander au Roi d'instituer des sous-commissions paritaires,    Art. 31. - Het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken behoudt zich het recht voor aan de Koning de oprichting van paritaire subcomités te vragen.

Art. 32. - Au cas où des sous-commissions sont instituées, le Roi :    Art. 32. - In geval subcomités worden opgericht, bepaalt de Koning :

- a) après avis de la commission, détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort des sous-commissions ;    a) op advies van het comité, welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren ;
- b) sur avis conforme de la commission, décide si les conventions conclues au sein des sous-commissions requièrent l'approbation de la commission.    b) op eensluidend advies van het comité, of de overeenkomsten gesloten in bedoelde subcomités, goedkeuring van het comité behoeven.

Si l'approbation est requise, la commission se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.    Indien goedkeuring vereist is, beslist het comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

CHAPITRE VII. - Modification du présent règlement.    HOOFDSTUK VII. - Wijziging van dit reglement.

Art. 33. - Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision de la commission si les modifications projetées ne dérogent pas à la législation et ont été inscrites à l'ordre du jour.    Art. 33. - Dit huishoudelijk reglement mag gewijzigd worden bij een beslissing van het comité indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst worden.

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales.    HOOFDSTUK VIII. - Slotbepalingen.

a) Correspondance et archives.    a) Briefwisseling en archief.

Art. 34. - Toute la correspondance relative à tout ce qui concerne la commission doit être adressée au président, au siège de la commission.    Art. 34. - Alle briefwisseling betreffende al wat het comité aangaat dient gericht aan de voorzitter, ter zetel van het comité.

Art. 35. - Les archives de la commission sont conservées au Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Art. 35.- Het archief van het comité wordt bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

b) Dépôt du règlement d'ordre intérieur.

b) Neerlegging van het huishoudelijk reglement.

Art. 36. - Le présent règlement d'ordre intérieur est déposé au Service des relations collectives de travail par le Président de la commission.

Art. 36.- Dit huishoudelijk reglement wordt bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen neergelegd door de voorzitter van het comité.

c) Entrée en vigueur.

c) Inwerkingtreding.

Art. 37. - Le présent règlement d'ordre intérieur produit ses effets le 24 janvier 1975.

Art. 37.- Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op 24 januari 1975.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**SECTORAKKOORD 2017-2018 VAN 3 JULI 2017**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311).

Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**A. KOOPKRACHT**

**1. Invulling loonmarge**

Voor de bedienden worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 25 euro bruto per maand.

Voor de arbeiders worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 0,1648 euro bruto per uur.

In december 2017 zal aan de voltijdse werknemers in dienst op 30 november 2017 een éénmalige premie van 70 euro bruto toegekend worden. De premie zal betaald worden samen met de eindejaarspremie.

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

**2. Ecocheques - Omzetting in de ondernemingen**

Een ondernemingscao gesloten vóór 30 september 2017 kan de ecocheques toegekend op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de ecocheques omzetten.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**ACCORD SECTORIEL 2017-2018 DU 3 JUILLET  
2017**

Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311).

Par "travailleurs" sont visés les travailleurs masculins et féminins.

**A. POUVOIR D'ACHAT**

**1. Utilisation de la marge salariale**

Pour les employés, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 25 euros bruts par mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Pour les ouvriers, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,1648 euro brut par heure à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

En décembre 2017, une prime unique et non récurrente de 70 euros brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein en service au 30 novembre 2017. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année.

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

**2. Éco-chèques - Conversion dans les entreprises**

Une CCT d'entreprise conclue avant le 30 septembre 2017 peut convertir les éco-chèques octroyés sur la base de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 sur les éco-chèques.

Bij gebrek aan ondernemingscao afgesloten vóór deze datum, blijft de suppletieve sectorale regeling van de ecocheques automatisch van toepassing.

De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

### 3. Omzetting premies na verandering PC

In ondernemingen die zijn overgestapt vanuit een ander paritair comité naar het paritair comité van de grote kleinhandelzaken, kan de premie van 70 euro vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006 en de premie van 250 euro vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016 worden omgezet in evenwaardige voordelen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsvlak.

## B. SYNDICALE WERKING

### 1. Syndicale premie

Vanaf 2018 en onder voorbehoud van vrijstelling van RSZ en bedrijfsvoorheffing, wordt de korting op de syndicale bijdrage verhoogd naar:

- 145 euro per jaar voor werknemers die een normale syndicale bijdrage in de

À défaut de CCT d'entreprise conclue avant cette date, le régime sectoriel supplétif des éco-chèques demeurera automatiquement applicable.

Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application de l'augmentation nette en paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des éco-chèques.

### 3. Conversion des primes après changement de CP

Dans les entreprises qui sont passées d'une autre commission paritaire à celle des grandes entreprises de vente au détail, la prime de 70 euro fixée par la convention collective de travail du 21 septembre 2015 visant l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 et la prime de 250 euros fixée par la convention collective de travail du 21 septembre 2015 visant l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2015-2016 peuvent être converties en des avantages équivalents par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## B. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

### 1. Prime syndicale

À partir du 2018 et sous réserve de dispense de l'ONSS et de précompte professionnel, la ristourne sur la cotisation syndicale est portée à:

- 145 euros par an pour les travailleurs qui ont payé une cotisation syndicale



vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting

- 72,50 euro per jaar voor werknemers die een beperkte syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting, evenals voor de werknemers die op brugpensioen zijn.

## 2. Verhoging tussenkomst syndicale vorming vanuit het sociaal fonds

Vanaf 2018 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd tot 107,500 euro.

## C. 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.

Vanaf 1 januari 2018 heeft het niet-uitvoerend winkelpersoneel, met uitzondering van de store manager, recht op een 1/5de loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen.

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

normale dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne

- 72,50 euros par an pour les travailleurs qui ont payé une cotisation syndicale limitée dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne, ainsi que pour les travailleurs qui sont en prépension.

## 2. Augmentation de l'intervention du fonds social pour la formation syndicale

A partir de l'année 2018, le montant du budget annuel de l'intervention pour la formation syndicale sera augmenté jusqu'à 107,500 euros.

## C. CRÉDIT-TEMPS

Le 1er 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.

À partir du 1er janvier 2018, le personnel de magasin non exécutant, à l'exception du store manager, a droit à une diminution de carrière de 1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière.

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

werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao nr. 127 valt.

#### **D. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

*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.

*Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep*

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en cao nr. 122 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

*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.

#### *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 bedrijfstoelage 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.

de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions de la CCT n° 127.

#### **D. REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

*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.

*Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 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 fixées à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et par la CCT n° 122.

*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.

#### *Disponibilité*

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

## E. 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.

## F. RISICOGROEPEN

### 1. Verderzetting huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

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

### 2. Verhoging tussenkomst kinderopvang

Voor de jaren 2018 en 2019 wordt het dagbedrag voor de tussenkomst voor kinderopvang vanuit het Sociaal fonds opgetrokken van 2 euro naar 3 euro.

Elk van de 2 ouders heeft per kind recht op de tussenkomst ten belope van een jaarlijks maximum bedrag van 600 euro, als hij minimum 12 volledige maanden anciënniteit heeft in het paritair comité 311 en een arbeidsovereenkomst heeft bij een werkgever van het paritair comité 311 op het moment van de opvang van het kind.

De andere voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

## E. 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.

## F. GROUPES À RISQUE

### 1. Poursuite des interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf changement légal.

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

### 2. Augmentation de l'intervention pour l'accueil des enfants

Pour les années 2018 et 2019 le montant journalier de l'intervention du Fonds social pour l'accueil d'enfants est augmenté de 2 euros à 3 euros.

Chacun des 2 parents a par enfant droit à l'intervention à raison d'un montant annuel maximal de 600 euros, à condition d'avoir une ancienneté de minimum 12 mois complets dans la commission paritaire 311 et d'être sous contrat de travail chez un employeur de la commission paritaire 311 au moment de l'accueil de l'enfant.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

Bij afloop van de periode 2018-2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

### 3. 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.

De sociale partners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2017 en 2018 een sectorale cao te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, met vermelding van de initiatieven betreffende de kinderopvang, de bovenvermelde tewerkstellingspremies, zoals de andere bestaande initiatieven.

### G. VERDERZETTING TUSSENKOMSTEN SOCIAAL FONDS

Onverkort de hierboven vermelde wijzigingen, blijven alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, behouden bij ongewijzigde wetgeving en sociale lasten.

Overzicht van tussenkomsten van het fonds :

- Vervanging bruggepensioneerden
- Aanvulling tijdskrediet
- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar

Specifieke uitleg over toeslag tijdskrediet:

Rekening houdend met de wetgeving op

En fin de la période 2018-2019 une évaluation du coût sera réalisée.

### 3. 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.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure pour les années 2017 et 2018 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes.

### G. PROLONGATION DES INTERVENTIONS DU FONDS SOCIAL

Sans préjudice des modifications susmentionnées, toutes les interventions actuelles du Fonds social dans le cadre de mesures d'emploi sont conservées, sous réserve de législation et charges sociales inchangées.

Aperçu des interventions du fonds :

- Remplacement prépensionnés
- Complément crédit-temps
- Incapacité de travail définitive
- Prime à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans

Explication spécification complément crédit-temps :

En tenant compte de la législation au moment

moment van ondertekening van onderhavige cao, keert het fonds de aanvulling uit op de RVA-uitkering inzake tijdskrediet in volgende gevallen :

- Halftijds tijdskrediet eindloopbaan vanaf 60 jaar
- Halftijds tijdskrediet eindloopbaan vanaf 55 jaar in de specifieke gevallen van cao nr. 127: lange loopbanen, zware beroepen (nachtarbeid of ploegenarbeid) en ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering

#### **H. ONDERZOEK NAAR DE WERKBAARHEID VAN HET WERK DOORHEEN DE LOOPBAAN**

Het Sociaal fonds zal een onderzoek laten uitvoeren door een externe partner, op grond van een lastenboek met tenminste de volgende punten:

- Een ruim onderzoek voeren bij een representatieve groep van bedrijven van PC 311;
- Binnen de bedrijven de functies of taken identificeren die het behoud op het werk tot de wettelijke pensioenleeftijd kunnen bemoeilijken;
- De analyse voeren op grond van objectieve criteria;
- Een analyse maken van de mogelijke oplossingen om de werknemers zolang mogelijk aan het werk te houden;
- Een verslag opstellen in de twee nationale landstalen voor te stellen tijdens een seminarie.

Het Sociaal fonds zal een seminariedag organiseren voor de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.

de la signature de la présente CCT, le fonds verse le complément de l'allocation de l'ONEM relative au crédit-temps, dans les cas suivants :

- Crédit-temps fin de carrière à mi-temps à partir de 60 ans
- Crédit-temps fin de carrière à mi-temps à partir de 55 ans dans les cas spécifiques de la CCT n° 127: emploi longue carrière, métiers lourds (travail de nuit ou travail d'équipes) et entreprises en difficultés/restructuration

#### **H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE**

Le Fonds social fera exécuter une enquête par un partenaire externe, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:

- Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP 311 ;
- Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale ;
- Mener l'analyse sur base de critères objectifs ;
- Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail le plus longtemps possible ;
- Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.

Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.

## I. SECTORAAL KADER KLEDIJVERGOEDING

In toepassing van artikel 6, lid 2 van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij kunnen ondernemingen die dit wensen de werkkledij laten onderhouden door de werknemers mits akkoord binnen de onderneming, voor zover uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.

## J. VEILIGHEID – AGRESSIE IN DE WINKEL

### 1. Seminariedag

Het Sociaal Fonds zal omtrent het thema van agressie in de winkel een seminariedag organiseren voor de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers met het oog op het uitwerken van concrete voorstellen en initiatieven die gericht zijn op het samenbrengen en het versterken van het opleidingsaanbod inzake preventie van agressie in de winkel.

De sociale partners bevelen de ondernemingen aan in hun opleidingsaanbod rekening te houden met deze veiligheidsproblematieken.

### 2. Risicoanalyse

De bedrijven die dit nog niet gedaan hebben, engageren er zich toe om een risicoanalyse uit te voeren om de problematiek van veiligheid (security), onder meer diefstallen, hold-ups en geldtransporten in kaart te brengen. De resultaten van deze analyse zullen gepresenteerd worden op het CPBW. De werkgevers verbinden er zich toe om op basis van deze risicoanalyse de nodige maatregelen te nemen om de in kaart gebrachte risico's tot een minimum te beperken.

Het eindresultaat zal besproken worden op het paritair comité, inclusief en desgevallend een lijst van de bedrijven die bovenstaande

## I. CADRE SECTORIEL INDEMNITÉ D'HABILLEMENT

En application de l'article 6, al. 2 de l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, les entreprises qui le souhaitent peuvent laisser entretenir les vêtements de travail par les travailleurs moyennant accord au sein de l'entreprise, pour autant que les résultats de l'analyse des risques indiquent que les vêtements de travail ne comportent pas un risque pour la santé du travailleur et de son entourage.

## J. SECURITE – AGRESSION DANS LES MAGASINS

### 1. Journée de séminaire

Le Fonds social organisera une journée de séminaire pour les représentants des travailleurs et des employeurs sur le thème des agressions dans les magasins, en vue de formuler des propositions et initiatives concrètes qui visent le rassemblement et le renforcement de l'offre de formation en matière de prévention d'agression dans le magasin.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de tenir compte de ces problématiques de sécurité dans leur offre de formation.

### 2. Analyse de risques

Les entreprises qui ne l'ont pas encore réalisé, s'engagent à procéder à une analyse de risques concernant la problématique de la sécurité (security), entre autres les vols, hold-up et les transports de fonds. Les résultats de cette analyse seront présentés au CPPT. Sur base de cette analyse des risques, les employeurs s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques identifiés au minimum.

Le résultat final sera discuté en Commission Paritaire, en ce compris le cas échéant une liste des entreprises qui n'auraient pas suivi les

bepalingen niet in acht genomen hebben. Deze bespreking zal gebeuren op initiatief van de meest gereede partij.

#### **K. SOCIALE DIALOOG IN DE SECTOR**

De sociale partners verbinden zich ertoe elkaar op regelmatige basis te ontmoeten om over de thema's te spreken die in het bijzonder de sector aanbelangen, zoals winkelopeningstijden en zondagwerk, de structuur van de paritaire comités.

#### **L. SECTORALE WERKGROEPEN**

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep interpretatie sectorcao's
- Werkgroep functieclassificatie
- Werkgroep over de toekomst van de paritaire comités van de detailhandel
- Werkgroep sociale dialoog
- Werkgroep opleiding

De volgende werkgroepen worden opgericht:

- Werkgroep evolutie van de beroepen in de handel
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht
- Werkgroep arbeidsorganisatie

#### **M. SLOTBEPALINGEN**

##### **1. Verlenging van de cao's van bepaalde duur en/of akkoorden van bepaalde duur**

De volgende akkoorden van bepaalde duur

dispositions précitées. Cette discussion aura lieu à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### **K. DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR**

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter régulièrement en vue d'aborder les thèmes présentant un intérêt avant tout pour le secteur, comme par exemple les heures d'ouvertures et le travail de dimanche, la structure des commissions paritaires.

#### **L. GROUPES DE TRAVAIL SECTORIELS**

Les groupes de travail suivants sont maintenus :

- Groupe de travail interprétation des CCT sectorielles
- Groupe de travail classification des fonctions
- Groupe de travail sur l'avenir des commissions paritaires du commerce de détail
- Groupe de travail dialogue social
- Groupe de travail formation

Les groupes de travail suivants sont créés :

- Groupe de travail évolution des métiers dans le commerce
- Groupe de travail réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale
- Groupe de travail organisation du travail

#### **M. DISPOSITIONS FINALES**

##### **1. Prolongation des CCT à durée déterminée et/ou des accords à durée déterminée**

Les accords à durée déterminée

worden voortgezet voor de duur van dit akkoord:

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de tewerkstelling (129829/CO/311);
- Akkoord van 21 september 2015 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet in het Vlaams gewest (2015-10491/SAS/311).

**2. 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.

**N. 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.

suyvants sont reconduits pour la durée du présent accord :

- Convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à l'emploi (129829/CO/311);
- Akkoord van 21 september 2015 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet in het Vlaams gewest (2015-10491/SAS/311).

**2. 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.

**N. DUREE DE L'ACCORD**

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



2019-20 | 311

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**SECTORAKKOORD 2019-2020 VAN 10 JULI 2019**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311).

Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

**A. Koopkracht**

**1. Invulling van de loonmarge**

Voor de bedienden worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 26 euro bruto per maand.

Voor de arbeiders worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 0,1714 EUR bruto per uur.

In december 2019 zal aan de voltijdse werknemers in dienst op 30 november 2019 een éénmalige premie van 75 EUR bruto toegekend worden. Deze premie zal betaald worden samen met de eindejaarspremie.

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

**2. Mobiliteit en vervoerskosten**

**1. Fietsvergoeding**

Vanaf 1 januari 2020 wordt de fietsvergoeding van 0,22 EUR per kilometer verhoogd naar 0,24 EUR voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

**2. Tussenkost in de kosten voor openbaar vervoer**

De grens van 2 km voor de tussenkost door de werkgever in de kosten voor openbaar vervoer, wordt opgeheven.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**ACCORD SECTORIEL 2019-2020 DU 10 JUILLET  
2019**

Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311).

Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

**A. Pouvoir d'achat**

**1. Utilisation de la marge salariale**

Pour les employés, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 26 euros bruts par mois à partir du 1er juillet 2019.

Pour les ouvriers, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,1714 EUR brut par heure à partir du 1er juillet 2019.

En décembre 2019, une prime unique et non récurrente de 75 EUR brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein en service au 30 novembre 2019. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année.

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

**2. Mobilité et frais de transport**

**1. Indemnité vélo**

A partir du 1er janvier 2020, l'indemnité de 0,22 EUR par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est augmentée à 0,24 EUR par kilomètre pour les déplacements à bicyclette.

**2. Intervention dans les frais de transport public**

Suppression de la limite de 2 km dans l'intervention de l'employeur dans les frais de transport public.

## B. EINDELOOPBAAN

Voor de duur van huidig akkoord, verlengen de sociale partners in de mate van het mogelijke en binnen de actuele wettelijke context de sectorale CAO's met betrekking tot SWT en Tijdskrediet.

### 1. Eindelooppbaan

In toepassing van CAO nr. 137, in de NAR gesloten op 23 april 2019, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8 §1 van CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, en op 55 jaar voor de werknemers die 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. 137 valt.

### 2. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

*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. 130 en CAO nr. 131 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

*Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep.*

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en CAO nr. 132 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

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

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in CAO nr. 134 en CAO nr. 135 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

## B. FIN DE CARRIERE

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, les conventions collectives de travail sectorielles relatives aux RCC et aux crédit-temps fins de carrière.

### 1. Emplois fin de carrière

En application de la CCT n° 137, conclue au sein du CNT le 23 avril 2019, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'arrêté royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2019-2020, à 57 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, et à 55 ans pour les travailleurs 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° 137.

### 2. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

*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° 130 et la CCT n° 131.

*Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 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 fixées à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et par la CCT n° 132.

*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° 134 et la CCT n° 135.

## 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 62 jaar gebracht vanaf 1 januari 2019.

## C. OPLEIDING

De sociale partners erkennen dat de opleiding bij voorrang aan de medewerkers van de onderneming wordt gegeven.

### 1. Opleidingsinspanning

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 5 dagen gemiddeld, per voltijds equivalent voor de jaren 2019-2020 samen.

Het wordt aanbevolen dat bedrijven die dit gemiddelde niet halen, hun opleidingsinspanningen opvoeren.

Elk jaar zal een enquête worden georganiseerd bij de ondernemingen waarvan de resultaten worden overgemaakt aan het Sociaal fonds en dit per type opleiding en per categorie van werknemers met het oog op een sectorale evaluatie.

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.

### 2. Duaal leren

Er zal een werkgroep worden opgericht om te starten met duaal leren in de bedrijven van de sector.

### 3. Opleidingsaanbod

De sociale partners zullen via het sociaal fonds bekijken of en in welke mate een beperkt aantal opleidingen kan worden georganiseerd, waarvoor de ondernemingen de mogelijkheid hebben hun werknemers in te schrijven.

Zowel in 2019 als in 2020 zullen er 20 sessies voor telkens maximum 25 deelnemers georganiseerd

## Disponibilité

En exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er janvier 2019.

## C. FORMATION

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité à donner à la formation des travailleurs en service au sein de l'entreprise.

### 1. Effort de 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 5 jours en moyenne, par équivalent temps plein, pour les années 2019 et 2020 ensemble.

Il est recommandé aux entreprises qui n'atteignent pas cette moyenne d'augmenter leurs efforts de formation.

Chaque année une enquête sera organisée auprès des entreprises dont les résultats seront communiqués au fonds social par type de formation et par catégorie de travailleurs en vue d'une évaluation sectorielle.

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.

### 2. Formation en alternance

Un groupe de travail sera créé afin de pouvoir lancer la formation en alternance dans les entreprises du secteur.

### 3. Offre de formations

Les partenaires sociaux examineront et via le fonds social, si et dans quelle mesure un nombre limité de formations, pour lesquelles les entreprises ont la possibilité d'inscrire leurs travailleurs, peut être organisé.

Un total de 20 sessions seront organisées pour 2019, et 20 autres pour 2020, moyennant la

worden. Voor elke werknemer die deelneemt zal de onderneming een subsidie ontvangen van 80 EUR voor een halve dag en van 160 EUR voor een volledige dag.

De thema's van die opleidingen zullen bepaald worden door het Sociaal Fonds.

De opleiding "Agressie in de winkel" blijft behouden voor de duur van dit akkoord.

Zowel in 2019 als in 2020 zullen er 20 sessies voor telkens maximum 25 deelnemers georganiseerd worden. Voor elke werknemer die deelneemt zal de onderneming een subsidie ontvangen van 80 EUR voor een halve dag en van 160 EUR voor een volledige dag.

#### D. PARITAIRE INITIATIEVEN

##### 1. Verderzetting huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

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

##### 2. Naleving van het 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.

De sociale partners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2019 en 2020 een sectorale CAO te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, met vermelding van de initiatieven betreffende de kinderopvang, de bovenvermelde

participation de maximum 25 personnes par session. Pour chaque travailleur, l'entreprise recevra un subside du fonds social de 80 EUR par demi-journée par participant, soit 160 EUR par participant pour une journée entière.

Les thèmes de ces formations seront déterminés par le fonds social.

La formation relative à la problématique de l'agression dans les magasins est maintenue pour la durée de cet accord.

Un total de 20 sessions seront organisées pour 2019, et 20 autres pour 2020, moyennant la participation de maximum 25 personnes par session. Pour chaque travailleur, l'entreprise recevra un subside du fonds social de 80 EUR par demi-journée par participant, soit 160 EUR par participant pour une journée entière.

#### D. INITIATIVES PARITAIRES

##### 1. Poursuite des interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf changement légal.

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

##### 2. Respect de l' 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.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure, au moment de la conclusion de l'accord sectoriel, pour les années 2019 et 2020 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche

tewerkstellingspremies, evenals de andere bestaande initiatieven.

### 3. Verderzetting van de tussenkomsten van het sociaal fonds

-Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving en sociale lasten.

Overzicht van tussenkomsten van het fonds:

- Beroepsopleiding
- Aanvulling tijdskrediet
- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar
- Tussenkomst in kinderopvang

- Verhoging van de premie bij ontslag wegens overmacht van 123,95 EUR naar 186 EUR, vanaf 1 juli 2019. Deze premie zal jaarlijks geïndexeerd worden.

### 4. Sectorale werkgroepen

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep evolutie van de beroepen in de handel, opleiding en transities
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht
- Werkgroep werkbaar werk
- Werkgroep interpretatie van de CAO's
- Werkgroep toekomst en harmonisatie van de paritaire comités

De werkgroep dual leren zal opgericht worden.

Elke werkgroep komt om de twee maanden bijeen volgens een door het paritair comité vast te stellen kalender. De werkwijze zal tijdens de eerste vergadering na deze overeenkomst worden vastgesteld. Er zal ook een evaluatie van de werkzaamheden van deze werkgroepen worden gepland.

susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes.

### 3. Prolongation des interventions du fonds social

- Toutes les interventions actuelles du Fonds social dans le cadre de mesures d'emploi sont conservées, sous réserve de législation et charges sociales inchangées.

Aperçu des interventions du fonds :

- Formation professionnelle
- Complément crédit-temps
- Incapacité de travail définitive
- Prime à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans
- Intervention dans l'accueil des enfants

- Augmentation de la prime relative aux licenciements pour force majeure de 123,95 EUR à 186 EUR à partir du 1er juillet 2019. Cette prime sera indexée annuellement.

### 4. Groupes de travail sectoriels

Les groupes de travail suivants sont maintenus :

- Groupe de travail évolution des métiers dans le commerce, la formation, et les transitions
- Groupe de travail réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale
- Groupe de travail faisabilité du travail
- Groupe de travail interprétation des CCT
- Groupe de travail avenir et harmonisation des Commissions paritaires

Le groupe de travail formation en alternance sera créé :

Chaque groupe de travail se réunira tous les deux mois en suivant le calendrier qui sera fixé au sein de la commission paritaire. Les modalités de fonctionnement seront fixées lors de la première réunion qui suit le présent accord. Une évaluation des travaux de ces groupes de travail sera également prévue.

## E. SYNDICALE WERKING

### 1. Verhoging tussenkomst syndicale vorming vanuit het sociaal fonds voor

Vanaf 2020 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd met 5 %.

### 2. Plaatsvervangende mandaten binnen de syndicale afvaardiging

Het aantal mandaten van plaatsvervaardigers in de syndicale afvaardiging wordt als volgt verhoogd:

- Bedrijven die tussen 501 en 1200 werknemers in dienst hebben; verhoging van 1 naar 3 mandaten van plaatsvervaardigers
- Bedrijven die meer dan 1200 werknemers in dienst hebben; verhoging van 1 naar 4 mandaten van plaatsvervaardigers

Indien het aantal effectieve mandaten in de onderneming reeds hoger is dan het nieuw bekomen gecumuleerde aantal effectieve mandaten en plaatsvervaardigers zoals bepaald door de sector, dient het aantal plaatsvervaardigers niet te worden verhoogd.

## F. TIJDSREGISTRATIE

De werkgevers verbinden zich ertoe om, voor zover dit nog niet is gebeurd, dit punt op de agenda van de ondernemingen te plaatsen om een passende oplossing te vinden voor de situatie van de onderneming.

## G. MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

Vanaf 1 januari 2020 hebben de werknemers met 4 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

## H. SLOTBEPALINGEN

### 1. Verlenging van de CAO's van bepaalde duur en/of akkoorden van bepaalde duur

De collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het vlak van de sector en van de bedrijven, worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

## E. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

### 1. Augmentation de l'intervention du fonds social pour la formation syndicale

A partir de l'année 2020, le montant du budget annuel de l'intervention pour la formation syndicale sera augmenté de 5 %.

### 2. Mandats suppléants au sein de la délégation syndicale

Le nombre de mandats de délégués suppléants au sein de la délégation syndicale est augmenté comme suit:

- Entreprises qui occupent entre 501 et 1200 travailleurs ; augmentation de 1 à 3 mandats de délégués suppléants
- Entreprises qui occupent plus de 1200 travailleurs ; augmentation de 1 à 4 mandats de délégués suppléants

Si le nombre de mandats effectifs dans l'entreprise est déjà supérieur au nouveau nombre cumulé d'effectifs et de suppléants tel que déterminé par le secteur, le nombre de délégués suppléants ne doit pas être augmenté.

## F. ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent, là où cela n'a pas encore été fait, à mettre ce point à l'agenda dans les entreprises afin de trouver une solution appropriée à la situation de l'entreprise.

## G. DUREE MINIMALE JOURNALIERE

A partir du 1er janvier 2020, les travailleurs avec une ancienneté de 4 ans dans l'entreprise ont un droit individuel à une durée minimale journalière de 4 heures.

## H. DISPOSITIONS FINALES

### 1. Prolongation des CCT à durée déterminée et/ou des accords à durée déterminée

Les conventions collectives de travail à durée déterminée, conclues au niveau du secteur et des entreprises, sont prolongées pour la durée du présent accord.

## **2. 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 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

## **2. 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. DUREE DE L'ACCORD**

Cet accord produit ses effets à partir du 1er juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus.

**3110000**  
**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE KLEINHANDELSZAKEN**

**3110000**  
**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES ENTREPRISES  
 DE VENTE AU DETAIL**

Tijdens de vergadering van 10/07/2019


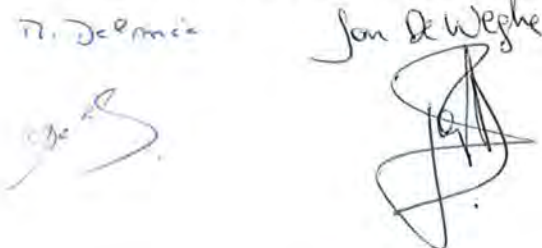

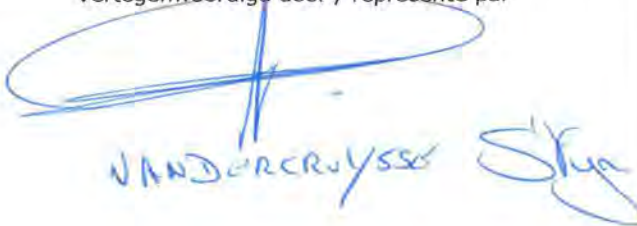
En sa séance du 10/07/2019

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, a été conclu :

*Sectorakkoord 2019-2020*

*Accord sectoriel 2019-2020*

BELGISCHE FEDERATIE VAN DE HANDEL EN DIENSTEN FEDERATION BELGE DU COMMERCE ET DES SERVICES	Vertegenwoordigd door / représenté par  J. DELFOSSE
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par 
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par 
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  VANDERCRUYSS



**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
23 MEI 2016 BETREFFENDE DE  
FUNCTIECLASSIFICATIE**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - BEROEPSCLASSIFICATIE**

**Afdeling 1 - Bedienden**

**A. Algemene bepaling**

*Artikel 2* - De functies van de bedienden van de administratieve diensten, van de opslagplaatsen en de technische diensten en van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst worden onderverdeeld in vijf categorieën welke door de algemene criteria bepaald bij artikel 3 duidelijk worden omschreven.

**B. Algemene criteria van classificatie**

*Artikel 3* -

**§ 1. Eerste categorie**

Tot de eerste categorie behoren de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- de verwerving van voldoende kennis voor het uitoefenen van werkzaamheden welke, onder deze erkend door de wet en de rechtspraak als zijnde van intellectuele aard, op het laagste niveau staan;

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
23 MAI 2016 RELATIVE A LA CLASSIFICATION  
PROFESSIONNELLE**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - CLASSIFICATION  
PROFESSIONNELLE**

**Section 1 - Employés**

**A. Dispositions générales**

*Article 2* - Les fonctions des employés des services de l'administration, des entrepôts et services techniques et des magasins rattachés à la vente sont classées en cinq catégories que définissent les critères généraux fixés à l'article 3.

**B. Critères généraux de classification**

*Article 3* -

**§ 1. Première catégorie**

Appartiennent à la première catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- l'assimilation de connaissances suffisantes pour permettre l'exercice de fonctions qui, parmi celles reconnues comme étant d'ordre intellectuel par la loi et la jurisprudence, sont du niveau le moins élevé;

- de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

#### § 2. Tweede categorie

Tot de tweede categorie behoren de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- de verwerving van kennis gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door middelbare studies van de lagere graad;
- een aanpassingsperiode van maximum drie maanden;
- de uitvoering van eenvoudige, weinig uiteenlopende, werkzaamheden waarvoor de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse controle is beperkt.

#### § 3. Derde categorie

Tot de derde categorie behoren de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- een gelijkwaardige vorming aan deze welke verkregen wordt hetzij door volledige middelbare studies, hetzij door middelbare studies van de lagere graad aangevuld met gespecialiseerde beroepsstudies of het verwerven van een beroepsopleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- een aanpassingsperiode van maximum zes maanden;
- een zelfstandig uit te voeren en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan omvat.

#### § 4. Vierde categorie

Tot de vierde categorie behoren de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- l'exécution correcte de travaux simples d'ordre secondaire.

#### § 2. Deuxième catégorie

Appartiennent à la deuxième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- l'assimilation de connaissances équivalant à celles que donnent les études moyennes du degré inférieur;
- une période d'assimilation d'une durée de trois mois maximum;
- l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

#### § 3. Troisième catégorie

Appartiennent à la troisième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- une formation équivalant à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- une période d'assimilation d'une durée de six mois maximum;
- un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.

#### § 4. Quatrième catégorie

Appartiennent à la quatrième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- een gelijkwaardige vorming aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook, een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- een aanpassingsperiode van maximum twaalf maanden;
- een meer uiteenlopend zelfstandig werk dat vanwege degene die het uitvoert een vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist.

#### § 5. Vijfde categorie

Tot de vijfde categorie behoren de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- een gelijkwaardige vorming aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook, een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- een aanpassingsperiode van maximum twaalf maanden;
- een uiteenlopend zelfstandig, soms delicaat werk dat vanwege degene die het uitvoert een bijzondere kennis, een bevestigde vakbekwaamheid, initiatief, een hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel, een kennis van het kaderwerk van de onderneming en, eventueel, leidinggevende bekwaamheid vereist.

*Artikel 4* - De algemene classificatiecriteria van elke categorie worden op cumulatieve wijze beoordeeld.

- une formation équivalant à celle que donnent les études moyennes complètes et des études professionnelles spécialisées d'un même niveau ou, encore, l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- une période d'assimilation d'une durée de douze mois maximum;
- un travail autonome plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute de la valeur professionnelle, de l'initiative et le sens des responsabilités.

#### § 5. Cinquième catégorie

Appartiennent à la cinquième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- une formation équivalant à celle que donnent les études moyennes complètes et des études professionnelles spécialisées d'un même niveau ou, encore, l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- une période d'assimilation d'une durée de douze mois maximum;
- un travail autonome diversifié, parfois délicat, demandant de la part de celui qui l'exécute des connaissances particulières, une valeur professionnelle confirmée, de l'initiative, un sens développé des responsabilités, une connaissance des rouages de l'entreprise et, le cas échéant, de l'aptitude au commandement.

*Article 4* - Les critères généraux de classification de chaque catégorie s'apprécient de façon cumulative.

Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor enkel in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke het algemeen criterium van elke categorie uitmaken.

### C. Classificatie

#### 1. Personeel van de administratieve diensten

##### Artikel 5 -

§ 1. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de eerste categorie van het personeel van de administratieve diensten :

- hulpoperator;
- huisbewaarder;
- kopietyviste;
- bediende die werk uitvoert zoals :
  - het opmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken, van zegel voorzien en bundelen van de post;
  - het klasseren van documenten;
  - de boodschappen;
  - het stempelen en drukken van adresplaatjes;
  - het afdrukken van stencils;
  - het doortekenen van schetsen en detailplannen zonder interpretatie;
- bediende die zonder interpretatie hoofdzakelijk elementair schrijf- en cijferwerk uitvoert, opsommingen registreert, staten opmaakt of ander schrijfwerk van gelijk niveau verricht;

La notion des "études accomplies" n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence d'autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

### C. Classification

#### 1. Personnel des services de l'administration

##### Article 5 -

§ 1. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la première catégorie du personnel des services de l'administration :

- aide-opérateur;
- concierge;
- dactylographe-copiste;
- employé effectuant des travaux tels que :
  - l'ouverture, le tri élémentaire, la mise sous pli, le timbrage et l'enlissement du courrier;
  - le classement des documents;
  - les courses;
  - l'estampage et l'impression des plaques adresses;
  - le tirage des stencils;
  - le calque des croquis et plans de détail sans interprétation;
- employé exécutant sans interprétation et, en ordre principal, des travaux élémentaires d'écritures, de chiffrage, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux d'écritures de même niveau;

- bediende zonder ervaring, die begint in een functie van de tweede categorie en die om redenen van opleiding gedurende twaalf maanden in de eerste categorie zal blijven;
- deurwachter;
- portier;
- enz.

§ 2. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de tweede categorie van het personeel van de administratieve diensten :

- hulptekenaar;
- "comptometer"-bediende;
- parkingcontroleur;
- ervaren typist, die keurig werk zonder spelfouten levert;
- hulpbediende voor de berekening van wedden en lonen;
- bediende die werk uitvoert zoals :
  - het nazien van de aanwezigheidsuren van het personeel;
  - het registreren van boekhoudkundige gegevens, zonder de toewijzing te bepalen;
  - het opmaken van gewone facturen;
  - het opmaken van verzendingsdocumenten zonder op te zoeken welke fiscale of douanerechten van toepassing zijn;
- bediende gelast met eenvoudig opstel- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander werk van gelijk niveau dat enige oordeelkunde vergt, met inbegrip van een eenvoudig toezicht op deze verrichtingen;

- employé non expérimenté débutant dans une fonction de la deuxième catégorie et qui, pour des raisons de formation, demeurera pendant douze mois en première catégorie;
- huissier;
- portier;
- etc.

§ 2. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la deuxième catégorie du personnel des services de l'administration :

- aide-dessinateur;
- employé au "comptomètre";
- contrôleur de parking;
- dactylographe expérimenté dont le travail est bien présenté et l'orthographe correcte;
- employé auxiliaire au calcul des rémunérations et salaires;
- employé effectuant des travaux tels que :
  - la vérification des heures de présence du personnel;
  - l'enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation;
  - l'établissement de factures courantes;
  - l'établissement des documents d'expédition sans recherche des droits fiscaux et de douane applicables;
- employé chargé de simples travaux de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou d'autres travaux de même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement, y compris le contrôle simple de ces opérations;

- mecanograaf-operator aan boekhoudmachine;
- operator;
- ponser aan de machine voor de verwerking van statistische gegevens;
- opzichter;
- telefonist, "telexist";
- enz.

§ 3. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de derde categorie van het personeel van de administratieve diensten :

- hulpboekhouder;
- typist gelast met secretariaat;
- decorateur;
- detailtekenaar;
- etaleur-plaatser;
- bediende gelast met de uitvoering van de berekening van de lonen volgens de richtlijnen van een diensthoofd;
- bediende gelast met het opmaken van de facturen;
- bediende gelast met het vorderen en boeken van de ontvangsten bij leveringen;
- bediende gelast met de ontvangst en de behandeling van de klachten van het cliënteel;
- bediende gelast met het toezicht op het laden en lossen van binnenkomende en uitgaande goederen, alsook op het gebruik van de vervoermiddelen, met het vaststellen van betwistingen, manco's en beschadigingen;

- mécanographe-opérateur de machine comptable;
- opérateur;
- perforateur, vérificateur à la machine à statistiques;
- surveillant;
- téléphoniste, "télexiste";
- etc.

§ 3. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la troisième catégorie du personnel des services de l'administration :

- aide-comptable;
- dactylographe chargé d'un secrétariat;
- décorateur;
- dessinateur détaillant;
- étalagiste-placeur;
- employé chargé de l'exécution du calcul des rémunérations selon les directives d'un chef de service;
- employé chargé de l'établissement des factures;
- employé chargé de percevoir et de comptabiliser les recettes-livraisons;
- employé chargé de recevoir et de traiter les réclamations de la clientèle;
- employé chargé de la surveillance du chargement et déchargement à l'entrée et à la sortie des marchandises, ainsi que de l'emploi du matériel de transport, de la constatation des litiges, des manquants et avaries;

- secretaris van het hoofd van een belangrijke dienst of van een aankoopdienst;
- stenotypist;
- tweetalig vertaler van gewone teksten;
- enz.

§ 4. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de vierde categorie van het personeel van de administratieve diensten :

- boekhouder;
- toldeclarant;
- uitvoeringstekenaar;
- bediende die verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de inkomende goederen in overeenstemming met de bepalingen van de bestelbons en de bestekken;
- bediende die verantwoordelijk is voor het toepassen van elke regeling op loon- en/of sociaal gebied, inzake aanwerving en/of opleiding;
- monitor-mecanograaf;
- directiesecretaris;
- vertaler van technische teksten;
- enz.

§ 5. De bediende die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de vijfde categorie van het personeel van de administratieve diensten :

- adjunct-aankoper;
- kantoorchef;
- ontwerpend decorateur;
- onderchef van belangrijke diensten;

- secrétaire de chef de service important ou de bureau d'achat;
- sténodactylographe;
- traducteur bilingue de textes courants;
- etc.

§ 4. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la quatrième catégorie du personnel des services de l'administration :

- comptable;
- déclarant en douane;
- dessinateur d'exécution;
- employé ayant la responsabilité de la réception qualitative en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers de charges;
- employé ayant la responsabilité de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial, et/ou social, et/ou de recrutement, et/ou de formation;
- moniteur-mécanographe;
- secrétaire de direction;
- traducteur technique;
- etc.

§ 5. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la cinquième catégorie du personnel des services de l'administration :

- acheteur-adjoint;
- chef de bureau;
- décorateur-créateur;
- sous-chef de services importants;

- verificateur van de boekhouding;
- enz.

#### § 6. Verplegers en maatschappelijke helpers

Rekening gehouden met de verscheidenheid van de functies uitgeoefend door de bedienden die de titel dragen van "verpleger" en van "maatschappelijke helper", zag het comité af van een classificatie. Nochtans, ten overstaan van het op heden vereiste studiepeil, is het comité van oordeel dat de verplegers en maatschappelijke helpers die verantwoordelijkheden uitoefenen welke overeenstemmen met hun opleiding, in principe niet in een lagere categorie dan de vierde kunnen worden ingedeeld.

#### § 7. Aankopen

De methode voor het uitvoeren van de aankopen kan van onderneming tot onderneming verschillen. In de meeste gevallen worden de aankopen gedaan in het kader van een eigen structuur welke bij het personeel van de administratieve diensten is ingeschakeld. In zekere gevallen is het nochtans mogelijk dat de aankopen worden gedaan in directe samenwerking met sommige personen die meer bepaald een verkoopfunctie uitoefenen. In dergelijk geval worden deze personen, naargelang de belangrijkheid van de functie en het aandeel dat in mindere of meerdere mate gewijd is, hetzij aan de verkoop, hetzij aan de aankopen, gerangschikt in de derde of de vierde categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst.

#### 2. *Personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten*

##### Artikel 6 -

§ 1. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de eerste categorie van het personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten :

- hulpbediende bij de inventaris;

- vérificateur comptable;
- etc.

#### § 6. Infirmiers et auxiliaires sociaux

Etant donné la diversité des fonctions exercées par les employés qui portent le titre d'"infirmier" et d'"auxiliaire social", la commission s'est abstenue de les classer. Toutefois, tenant compte des exigences posées actuellement en ce qui concerne les études, elle estime que les infirmiers et les auxiliaires sociaux exerçant des responsabilités qui correspondent à leur formation ne doivent pas, en principe, être classés en-dessous de la quatrième catégorie.

#### § 7. Achats

La méthode utilisée pour procéder aux achats peut varier d'entreprise à entreprise. Dans la plupart des cas, les achats s'effectuent dans le cadre d'une structure propre intégrée au personnel des services de l'administration. Il se peut toutefois que, dans certains cas, les achats soient effectués en collaboration directe avec certaines personnes occupant, plus spécifiquement, une fonction à la vente. Dans ce cas, suivant l'importance de la fonction et de la part plus ou moins grande consacrée soit à la vente, soit aux achats, ces personnes sont classées parmi le personnel de magasin rattaché à la vente, en troisième ou en quatrième catégorie.

#### 2. *Personnel des entrepôts et services techniques*

##### Article 6 -

§ 1. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la première catégorie du personnel des entrepôts et services techniques :

- aide-inventariste;



- hulpmagazijnier;
- hulpbediende bij de goederenreceptie;
- enz.

§ 2. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de tweede categorie van het personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten :

- bediende voor demonstratie en plaatsing, die eenvoudige herstellingen kan uitvoeren;
- magazijnbediende;
- voorbereider van bestellingen;
- bediende bij de goederenreceptie;
- enz.

§ 3. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de derde categorie van het personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten :

- hoofdopzichter of eerste magazijnier;
- bediende verantwoordelijk voor magazijn, voorraden, reserve in opslagplaats;
- bediende gelast met de klanten-"planning" (herstellen, plaatsen en leveren);
- bediende gelast met het toezicht op het laden en afladen bij het binnenkomen en uitgaan van de goederen, alsook op het gebruik van het transportmateriaal, het vaststellen van de betwistingen, van de manco's en van de beschadigingen;
- bediende gelast met het opstellen en de controle van de verzendingen ("tournees" van de bestelwagens);
- bediende-technicus, specialist voor herstelling en plaatsing;
- technisch magazijnier;

- aide-magasinier;
- aide-réceptionnaire;
- etc.

§ 2. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la deuxième catégorie du personnel des entrepôts et services techniques :

- employé de démonstration et de placement pouvant faire des dépannages simples;
- magasinier;
- préparateur de commandes;
- réceptionnaire;
- etc.

§ 3. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la troisième catégorie du personnel des entrepôts et services techniques :

- brigadier ou premier magasinier;
- employé responsable de magasin, stock, réserve d'entrepôt;
- employé chargé du planning-clientèle (dépannage, placement, livraison);
- employé chargé de la surveillance du chargement et du déchargement à l'entrée et à la sortie des marchandises, ainsi que de l'emploi du matériel de transport, de la constatation des litiges, des manquants et avaries;
- employé chargé de l'établissement et du contrôle de l'expédition (tournées des camions);
- employé technicien spécialisé de dépannage et de placement;
- magasinier technique;

- enz.

§ 4. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de vierde categorie van het personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten :

- bediende gelast met het opstellen van bestekken voor klanten en met het toezicht op de uitvoering ervan;
- groepschef;
- enz.

§ 5. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de vijfde categorie van het personeel van de opslagplaatsen en de technische diensten :

- chef van de ontvangst, verzending en de voorraden;
- hoofd van de werkplaats;
- enz.

### 3. *Winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst*

#### *Artikel 7 -*

§ 1. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de eerste categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst :

- beginnende kassier, met andere woorden de kassier die geen twaalf maanden beroepservaring heeft;
- bediende gelast met een aanbrenge, volgens instructies hem gegeven door de verkoopschef, zijn aangestelde of een verkoper, van goederen afkomstig uit de voorraden, deze eventueel in de winkel schikt en die bij gelegenheid helpt bij de verkoop;

- etc.

§ 4. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la quatrième catégorie du personnel des entrepôts et services techniques :

- employé chargé d'établir le devis-clientèle et d'en superviser l'exécution;
- chef d'équipe;
- etc.

§ 5. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la cinquième catégorie du personnel des entrepôts et services techniques :

- chef de réception, d'expédition et de stock;
- chef d'atelier;
- etc.

### 3. *Personnel de magasin rattaché à la vente*

#### *Article 7 -*

§ 1. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la première catégorie du personnel de magasin rattaché à la vente :

- caissier débutant, c'est-à-dire le caissier qui n'a pas douze mois d'expérience professionnelle;
- employé chargé d'apporter, suivant instructions données par le chef de vente, son préposé ou un vendeur, la marchandise provenant des réserves qu'il dispose, éventuellement, dans le magasin et qui aide accessoirement à la vente;

- verkoper van de tweede categorie van tenminste achttien jaar, maar die geen vierentwintig maanden beroepservaring heeft in de verkoop;
- enz.

§ 2. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de tweede categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst :

- kassier belast met het innen van het geld van de klanten en eventueel met het uitvoeren van eenvoudige administratieve taken;
- chef-inpakker;
- verkoper die alleen werkzaam is in een kleine winkel, andere dan deze van de derde categorie;
- verkoper van achttien jaar en ouder, die een goede kennis bezit van de verkooptechnieken, die tenminste vierentwintig maanden beroepservaring heeft in de verkoop waarvan zes maanden in de onderneming;
- enz.

§ 2 bis. Met ingang van 1 januari 1994 wordt een categorie II bis ingesteld voor het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst dat een al dan niet onderbroken anciënniteit van vijf jaar of meer heeft in de onderneming.

§ 3. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de derde categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst :

- beginnende afdelingschef, met andere woorden de afdelingschef die in deze functie geen vierentwintig maanden beroepservaring heeft in de onderneming;

- vendeur de deuxième catégorie, âgé d'au moins dix-huit ans, mais qui n'a pas vingt-quatre mois d'expérience professionnelle à la vente;
- etc.

§ 2. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la deuxième catégorie du personnel de magasin rattaché à la vente :

- caissier chargé d'encaisser l'argent des clients et effectuant éventuellement des travaux administratifs simples;
- chef emballeur;
- vendeur travaillant seul, dans un petit magasin, autre que celui de la troisième catégorie;
- vendeur de dix-huit ans et plus qui possède une bonne connaissance des techniques de vente, qui a au moins vingt-quatre mois d'expérience professionnelle à la vente dont six mois dans l'entreprise;
- etc.

§ 2 bis. A partir du 1er janvier 1994 une catégorie II bis sera instaurée pour le personnel de magasin rattaché à la vente ayant une ancienneté de 5 ans ininterrompue ou non dans l'entreprise.

§ 3. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la troisième catégorie du personnel de magasin rattaché à la vente :

- chef de rayon débutant, c'est-à-dire n'ayant pas vingt-quatre mois d'expérience professionnelle à cette fonction dans l'entreprise;

- verkoper die alleen in een kleine winkel werkzaam is - soms "filiaalhouder" genoemd - met verantwoordelijkheid voor de openingsuren, de kassa, het beheer van de voorraden en het assortiment van de goederen;
- verkoper die een goede kennis bezit van de verkooptechnieken en die artikelen verkoopt waarbij een uitgebreide verkoopargumentatie moet worden aangevoerd in de winkel met diensten, waar de handelsactiviteit onder meer bestaat uit de verkoop van niet alledaagse artikelen op het gebied van meubilering, huishoudelijke apparaten, kantooruitrusting, camping, fotografie en optiek, vrijetijdsbesteding, bijoutherieën, edelsmeedwerk, muziekinstrumenten, uurwerkmakerij, speelgoed, kunstvoorwerpen, kleding, grafiek en schilderijen, textiel, sport, reizen.

Deze kwalificatie vereist, onder meer, tenminste drie jaar verkoopservaring in de branche en in de onderneming;

- eerste verkoper, met andere woorden de verkoper die gewoonlijk de afdelingschef bijstaat in het administratief beheer, de organisatie van de verkoop van de waren, de coördinatie van het werk van het verkooppersoneel, het onthaal van het cliënteel;
- enz.

§ 4. De bedienden die de hieronder vermelde functies uitoefenen behoren tot de vierde categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst :

- chefkassier;

- vendeur travaillant seul dans un petit magasin - parfois appelé gérant - pour lequel il est responsable des heures d'ouverture, de la caisse, de la gestion du stock et de l'assortiment des marchandises;
- vendeur ayant une bonne expérience des techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans le magasin à services ayant notamment pour activité commerciale la vente d'articles non banalisés en matière d'ameublement, d'équipement ménager et de bureau, de camping, de photographie et d'optique, de loisirs, de joaillerie, d'orfèvrerie, d'instruments de musique, d'horlogerie, de jouets, d'objets d'art, d'habillement, de graphisme et de peinture, de textile, de sport, de voyage.

Cette qualification nécessite, notamment, au moins trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans l'entreprise;

- premier vendeur, c'est-à-dire vendeur qui assiste habituellement le chef de rayon dans la gestion administrative, l'organisation de la vente des marchandises, la coordination du travail du personnel de vente, l'accueil de la clientèle;
- etc.

§ 4. Les employés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous appartiennent à la quatrième catégorie du personnel de magasin rattaché à la vente :

- chef caissier;

- afdelingschef, met andere woorden de persoon die, onder rechtstreeks en dagelijks toezicht van zijn hiërarchische overste, het dagelijks beheer verzekert van een afdeling van de winkel, onder meer wat betreft de administratieve taken, het werk van het personeel, de organisatie van de verkoop van de waren, het cliënteel;

- enz.

§ 5. De bedienden die de hieronder vermelde functie uitoefenen behoren tot de vijfde categorie van het winkelpersoneel verbonden aan de verkoopdienst :

- verkoopschef, verantwoordelijk voor een sector van de winkel;
- de filiaalhouders in winkels die minstens vier personeelsleden in voltijdse equivalenten tewerkstellen en die al gedurende ten minste twee jaar de functie van filiaalhouder in de onderneming uitoefenen;
- enz.

Commentaar bij artikel 7, §5:

Zo zal een werknemer die gedurende minstens 2 jaar filiaalhouder was in een winkel met minder dan 4 voltijds equivalenten die nadien wordt overgeplaatst naar een groter filiaal van die werkgever met minstens 4 voltijds equivalenten onmiddellijk in categorie 5 ingeschaald worden en dus niet na eerst filiaalhouder geweest te zijn gedurende 2 jaar in dit groter filiaal.

Omgekeerd zal een nieuw aangeworven filiaalhouder in een winkel met minstens 4 voltijds equivalenten wel gedurende 2 jaar in categorie 4 ingeschaald worden om pas na 2 jaar als filiaalhouder in dit groter filiaal (of in een ander filiaal indien hij tussentijds wordt overgeplaatst) over te gaan categorie 5.

- chef de rayon, c'est-à-dire la personne qui, sous le contrôle direct et quotidien de son supérieur hiérarchique, assure la gestion journalière d'un rayon du magasin, notamment en ce qui concerne les tâches administratives, le travail du personnel, l'organisation de la vente des marchandises, la clientèle;

- etc.

§ 5. Les employés exerçant la fonction mentionnée ci-dessous appartiennent à la cinquième catégorie du personnel de magasin rattaché à la vente :

- chef de vente, responsable d'un secteur du magasin;
- les gérants de filiale dans les filiales occupant au moins 4 travailleurs en équivalents temps plein et qui exercent la fonction de gérant de filiale dans l'entreprise déjà depuis au moins deux ans;
- etc.

Commentaire concernant l'article 7, §5 :

De cette manière, un travailleur, qui était gérant depuis au moins 2 ans d'un magasin employant moins de 4 équivalents temps plein et qui est ensuite transféré dans une filiale plus grande de cet employeur ayant au moins 4 équivalents temps plein, est directement classé en catégorie 5 et ne doit donc pas avoir été gérant de cette plus grande filiale durant 2 ans.

Inversément, un nouveau gérant engagé dans un magasin employant au moins 4 équivalents temps plein sera quant à lui reclassé pendant 2 ans en catégorie 4, pour ensuite, après 2 années, passer en catégorie 5 en tant que gérant de cette plus grande filiale (ou d'une autre filiale si entre-temps il est transféré).

## § 6. Filiaalhouders

Door filiaalhouder wordt verstaan de persoon die, buiten de rechtstreekse en dagelijkse controle van zijn hiërarchische overste, de verantwoordelijkheid draagt voor het dagelijks beheer van een winkel, met inbegrip van de administratieve taken, de organisatie van het werk van het personeel, de geldelijke aansprakelijkheid voor tekorten in voorraden en kassa en de algemene organisatie van de verkoop (voorraden, assortimenten, cliënteel). De filiaalhouders die alleen werken worden geklasseerd in de derde categorie, de anderen beginnen met de vierde categorie.

### Afdeling 2 - Werklieden

*Artikel 8* - De werklieden worden volgens de uitgeoefende functies in zes categorieën ingedeeld.

#### § 1. Eerste categorie

Tot de eerste categorie behoren de werklieden die de meest elementaire werkzaamheden uitvoeren, waarvoor enkel een eenvoudige voorafgaandelijke uitleg is vereist, bij voorbeeld :

- schoonmaakpersoneel;
- personeel gelast met het inpakken en uitpakken van goederen;
- personeel gelast met het merken en/of etiketteren van goederen;
- personeel gelast met het bedienen van de winkelliften;
- personeel gelast met de boodschappen;
- enz.

#### § 2. Tweede categorie

Tot de tweede categorie behoren de werklieden die eenvoudig werk uitvoeren, zonder

## § 6. Gérants

Par gérant, l'on entend la personne qui assume, en dehors du contrôle direct et quotidien de son supérieur hiérarchique, la responsabilité de la gestion journalière d'un magasin qui comprend à la fois les tâches administratives, l'organisation du travail du personnel, la responsabilité pécuniaire des manquants de stocks et de caisse et l'organisation générale de la vente (stocks, assortiments, clientèle). Les gérants qui travaillent seuls sont classés en troisième catégorie, les autres à partir de la quatrième catégorie.

### Section 2 - Ouvriers

*Article 8* - Les ouvriers sont classés suivant leurs fonctions en six catégories.

#### § 1. Première catégorie

Appartiennent à la première catégorie, les ouvriers qui exécutent les travaux les plus élémentaires, qui ne nécessitent qu'une simple information préalable, par exemple :

- personnel de nettoyage;
- personnel chargé d'emballer et de déballer les marchandises;
- personnel chargé du marquage et/ou de l'étiquetage des marchandises;
- personnel chargé de la commande des ascenseurs de magasin;
- personnel chargé des courses;
- etc.

#### § 2. Deuxième catégorie

Appartiennent à la deuxième catégorie, les ouvriers qui exécutent des travaux simples, sans

voorafgaandelijke bijzondere kennis, waarvoor over het algemeen slechts een elementaire uiteenzetting is vereist, bij voorbeeld :

- hulpstoker;
- inpakker, in het bijzonder gelast met het inpakken van delicate artikelen voor verzending naar provincie of buitenland;
- parkingbewaker;
- handlanger;
- werkman gelast met verplaatsingswerk;
- niet-gespecialiseerd werkman in de opslagplaatsen of niet-gespecialiseerde magazijnier;
- nachtwaker;
  
- personeel gewoonlijk gelast met de controle over brandgevaar, dat beschikt over een elementaire kennis van opsporings- en beveiligingsmiddelen;
- enz.

### § 3. Derde categorie

Tot de derde categorie behoren de werklieden die, volgens duidelijk uitgestippelde richtlijnen, eenvoudige werken uitvoeren waarvoor een kennis is vereist welke na een praktische opleiding kan worden verworven, bij voorbeeld :

- chauffeur-besteller;
- gespecialiseerd werkman in de opslagplaatsen of magazijnier;
- "clarkist";
- stoker van mazoutketel;
- personeel gelast met eenvoudige retouches, vouwen en/of strijken van

connaissance particulière préalable, qui ne nécessitent généralement qu'une mise au courant élémentaire, par exemple :

- aide-chauffeur de chaudière;
- emballeur chargé notamment de l'emballage d'articles délicats adressés en province ou à l'étranger;
- gardien de parking;
- manoeuvre;
- manutentionnaire;
- ouvrier de dépôt non spécialisé ou magasinier non spécialisé;
  
- veilleur de nuit;
  
- personnel chargé habituellement de la surveillance contre le danger d'incendie ayant une connaissance élémentaire des moyens de détection et de protection;
- etc.

### § 3. Troisième catégorie

Appartiennent à la troisième catégorie, les ouvriers qui exécutent, selon des directives nettement établies, des travaux simples qui réclament une connaissance du travail acquise après une formation pratique, par exemple :

- chauffeur-livreur;
- ouvrier spécialisé de dépôt ou magasinier;
- "clarkiste";
- chauffeur de chaudière au mazout;
- personnel chargé des retouches simples, de remise en plis, de repassage des articles

textielartikelen en kledingstukken;

- personeel gelast met eenvoudige onderhoudswerken, schrijnwerk, schilderwerk aan de installaties, de toestellen, de decoratie van de winkel, enz.;
- beginnende hersteller-afsteller van huishoudnaaimachine (maximum twaalf maanden);
- enz.

#### § 4. Vierde categorie

Tot de vierde categorie behoren de werklieden die gelast zijn, volgens duidelijk uitgestippelde richtlijnen, met gespecialiseerd werk waarvoor de kennis door ervaring werd verworven, bij voorbeeld :

- installateur of hersteller (elektriciteit, loodgieterij, stookolie, naaimachine, huishoudapparaat, gas, kolen, enz.) gelast met de uitvoering van eenvoudig werk, waarvoor enkel verworven praktische kennis is vereist;
- elektricien, loodgieter, schilder, schrijnwerker, enz.;
- beginnende geschoolde werkmán, dit wil zeggen die niet de voor de vijfde categorie vereiste ervaring heeft (maximum twaalf maanden);
- chauffeur-besteller met specialisatie;
- besteller van televisietoestellen;
- afsteller van televisietoestellen;
- gekwalificeerd retoucheerder van kleding;
- enz.

#### § 5. Vijfde categorie

textiles et des vêtements;

- personnel chargé de travaux simples d'entretien, de menuiserie, de peinture à des installations, des appareils, de la décoration du magasin, etc.;
- réparateur-régleur débutant de machine à coudre de ménage (maximum douze mois);
- etc.

#### § 4. Quatrième catégorie

Appartiennent à la quatrième catégorie, les ouvriers qui s'occupent, selon des directives nettement établies, des travaux spécialisés dont la connaissance est acquise par l'expérience, par exemple :

- installateur ou réparateur (électricité, plomberie, mazout, machine à coudre, appareil ménager, gaz, charbon, etc.) chargé d'exécuter des travaux simples, ne nécessitant que l'acquisition d'une expérience par la pratique;
- électricien, plombier, peintre, menuisier, etc.;
- ouvrier qualifié débutant, c'est-à-dire ne possédant pas l'expérience requise de la cinquième catégorie (maximum douze mois);
- chauffeur-livreur avec spécialisation;
- livreur de téléviseurs;
- régleur de téléviseurs;
- retoucheur qualifié de vêtements;
- etc.

#### § 5. Cinquième catégorie



Tot de vijfde categorie behoren de werklieden die gelast zijn met vakwerk waarvoor tegelijkertijd wordt vereist :

1. de kennis van het vak verworven door ervaring en aangevuld met een theoretische opleiding op middelbaar technisch niveau of beroepservaring en theoretische kennis gelijkwaardig aan het peil van de middelbare technische studies;
2. aandacht, oordeel en initiatief binnen het kader van verkregen richtlijnen voor de praktische uitvoering van het werk;

bij voorbeeld :

- geschoold installateur of hersteller (elektricien, loodgieter, enz.);
- hersteller van elektrisch materiaal (klein en/of groot "electro", radio, naaimachine, enz.);
- beginnende TV-technicus van de zesde categorie (maximum achttien maanden);
- werkmans voor onderhoud van gebouwen;
- schilder, schrijnwerker;
- enz.

#### § 6. Zesde categorie

Tot de zesde categorie behoren de werklieden gelast met geïndividueerd en hoog gespecialiseerd vakwerk waarvoor tegelijkertijd wordt vereist :

1. meerdere jaren van beroepsopleiding en theoretische kennis op hoger middelbaar technisch niveau of meerdere jaren van beroepsopleiding en theoretische kennis gelijkwaardig aan het studiepeil van het hoger middelbaar technisch onderwijs in mechanica of elektriciteit of elektronica;
2. de grondige kennis van meerdere vakken (electriciteit, mechanica, elektronica, enz.)

Appartiennent à la cinquième catégorie, les ouvriers qui exécutent des travaux qualifiés exigeants cumulativement :

1. la connaissance du métier acquise par l'expérience et consolidée par une formation théorique du niveau technique moyen ou l'expérience professionnelle et des connaissances théoriques équivalent aux études du niveau technique moyen;
2. de l'attention, du jugement et de l'initiative dans le cadre des directives reçues pour l'exécution pratique des travaux.

par exemple :

- installateur ou réparateur qualifié (électricien, plombier, etc.);
- réparateur de matériel électrique (petit et/ou gros "électro", radio, machine à coudre, etc.);
- technicien-TV débutant de la sixième catégorie (maximum dix-huit mois);
- ouvrier d'entretien bâtiment;
- peintre, menuisier;
- etc.

#### § 6. Sixième catégorie

Appartiennent à la sixième catégorie, les ouvriers qui exécutent des travaux hautement qualifiés et diversifiés exigeant cumulativement :

1. plusieurs années de formation professionnelle et des connaissances théoriques du niveau technique moyen supérieur ou plusieurs années de formation professionnelle et des connaissances théoriques équivalent aux études du niveau technique moyen supérieur en mécanique, ou électricité, ou électronique;
2. la connaissance approfondie de plusieurs disciplines (électricité, mécanique,

en de bekwaamheid om ze gezamenlijk toe te passen;

3. de aandacht, het oordeel en het initiatief nodig voor de praktische uitvoering van werkzaamheden welke de geschiktheid vereisen om alleen ingewikkelde technische problemen op te lossen;

bij voorbeeld :

- hersteller van televisietoestellen of van elektrische toestellen van groot technisch gehalte, waarvoor tegelijkertijd kennis van de elektriciteit en/of mechanica en/of elektronica is vereist.

### **Afdeling 3 - Gemeenschappelijke bepalingen**

*Artikel 9* - In deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder bedienden : de vrouwelijke en de mannelijke bedienden; onder werklieden : de werklieden en de werksters.

*Artikel 10* - De functies of werkzaamheden opgesomd in de artikelen 5, 6, 7 en 8 worden enkel als voorbeeld aangegeven.

De niet vernoemde functies of werkzaamheden worden gerangschikt naar analogie met de opgesomde voorbeelden.

*Artikel 11* - De werkgever moet de werknemer meedelen tot welke categorie hij behoort en hem van elke verandering van categorie kennis geven.

### **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 12* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002, betreffende de functieclassificatie, geregistreerd onder nummer /CO/311, wordt opgeheven op 1 januari 2016.

*Artikel 13* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd

électronique, etc.) et la capacité de les appliquer conjointement;

3. l'attention, le jugement et l'initiative nécessaires pour l'exécution pratique de travaux qui exigent la capacité de résoudre seul des problèmes techniques complexes.

par exemple :

- réparateur de téléviseurs ou d'appareils électriques de haute technicité réclamant à la fois des connaissances en électricité et/ou mécanique et/ou électronique.

### **Section 3 - Dispositions communes**

*Article 9* - Pour la présente convention, il faut entendre par employés : les employés et les employées; par ouvriers : les ouvriers et les ouvrières.

*Article 10* - Les fonctions ou activités citées dans les articles 5, 6, 7 et 8 le sont à titre d'exemple.

Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

*Article 11* - L'employeur doit informer le travailleur de la catégorie à laquelle il appartient et lui communiquer chaque changement de catégorie.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 12* - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 novembre 2002 relative à la classification professionnelle enregistrée sous n° 64584/CO/311 au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

*Article 13* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties

worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

**3110000**  
**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE KLEINHANDELSZAKEN**

**3110000**  
**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

Tijdens de vergadering van 23/05/2016

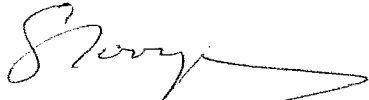
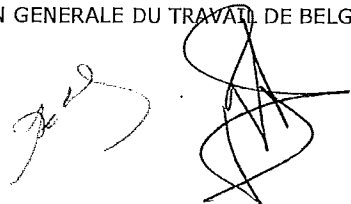
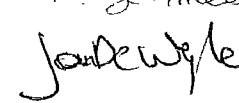

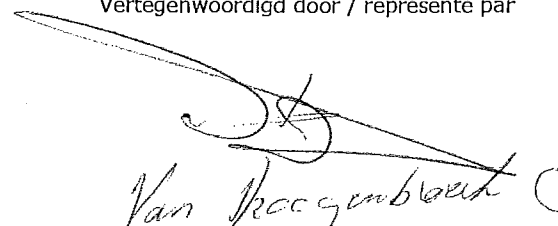
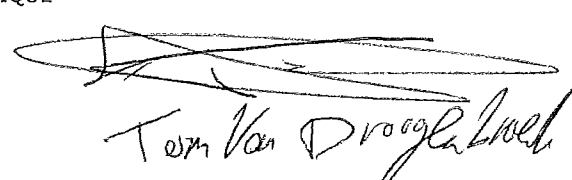
En sa séance du 23/05/2016

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

**FUNCTIECLASSIFICATIE**

**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

<p>BELGISCHE FEDERATIE VAN DE HANDEL EN DIENSTEN FEDERATION BELGE DU COMMERCE ET DES SERVICES</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>S. TERRY</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p> 	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p>T. J. P. Mee</p> 
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>  <p>L. L. L.</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Van Praegemblaet</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Tom Van Drooghebroeck</p>

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
23 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE DE LONEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - LOONSCHALEN**

**Afdeling 1 - Minimummaandlonen van de bedienden**

**A. BAREMA'S**

*Artikel 2 -* De maandelijkse minimumlonen van de bedienden worden vastgesteld op 1 juli 2019, ten overstaan van index 104,75, spil van de stabilisatieschijf 102,70 - 104,75 - 106,85 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage 1 van deze CAO.

*Artikel 3 -* Vanaf 1 juli 2019 zullen de minimumloonschalen en de werkelijk betaalde lonen van de bedienden verhoogd worden met 26 EUR bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

**B. OPKLIMMING IN DE LOONSCHAAL**

*Artikel 4 -* De opklimming in de minimumloonschaal geschiedt jaarlijks en gelijkmatig.

Zij wordt gespreid over een periode van 20 jaar voor het personeel met een vast loon en over 10 jaar voor het personeel betrokken in de omzet, in functie van de anciënniteit in de onderneming.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
23 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE AUX SALAIRES**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - BAREMES**

**Section 1 - Salaires mensuelles minimums des employés**

**A. BAREMES**

*Article 2 -* Les rémunérations mensuelles minimums des employés sont fixées au 1er juillet 2019, en regard de l'indice 104,75, pivot de la tranche de stabilisation 102,70 - 104,75 - 106,85 (base 2013) comme défini dans l'annexe 1 de cette CCT.

*Article 3 -* A partir du 1 juillet 2019, les barèmes et les salaires réels des employés seront augmentés de 26 EUR brut par mois.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

**B. PROGRESSION DANS LE BARÈME**

*Article 4 -* La progression du barème de rémunérations minimums est annuelle et égale.

Elle s'étale sur une période de 20 ans pour le personnel rémunéré au fixe et de 10 ans pour le personnel intéressé au chiffre d'affaires, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

De opklimming in de loonschaal wordt verdeeld als volgt :

1. voor de bedienden aangeworven zonder beroepservaring : 100 % in functie van de anciënniteit in de onderneming;
2. voor de bedienden aangeworven met beroepservaring : 50 % in functie van de verworven ervaring vóór de indiensttreding bij de onderneming en 50 % in functie van de anciënniteit in de onderneming.

*Artikel 5* - De verhogingen welke voortspruiten uit de in artikel 2 bepaalde opklimming in de loonschaal, worden betaald naar keuze van de werkgever:

- hetzij de eerste maand volgend op deze waarin de bediende in dienst is getreden;
- hetzij de eerste maand van het kalenderkwartaal volgend op dat waarin de bediende in dienst is getreden;
- hetzij op 1 januari van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 oktober en 31 maart valt;
- hetzij op 1 juli van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 april en 30 september valt.

#### C. STUDENTENBAREMA'S

*Artikel 6* - 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) bestaat een apart studentenbarema op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: - 0 €
- 20 jaar: - 12,39 €
- 19 jaar: - 24,79 €
- 18 jaar: - 37,18 €
- 17 jaar: - 99,16 €

La progression du barème de rémunérations se répartit comme suit :

1. pour les employés embauchés sans expérience professionnelle : 100 % en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise;
2. pour les employés embauchés avec expérience professionnelle : 50 % en fonction de l'expérience acquise avant l'entrée dans l'entreprise et 50 % en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

*Article 5* - Les augmentations qui résultent de la progression du barème définie à l'article 2 sont payées au choix de l'employeur:

- ou bien le premier mois qui suit celui de la date d'entrée en fonction de l'employé;
- ou bien le premier mois du trimestre civil qui suit celui de la date d'entrée en fonction de l'employé;
- ou bien le 1er janvier de chaque année pour le personnel dont l'anniversaire de l'entrée en fonction se situe entre le 1er octobre et le 31 mars;
- ou bien le 1er juillet de chaque année pour le personnel dont l'anniversaire de l'entrée en fonction se situe entre le 1er avril et le 30 septembre.

#### C. BAREMES DES ETUDIANTS

*Article 6* - Pour les 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), un barème spécifique existe sur base de la dégressivité suivante :

- 21 ans et plus : - 0 €
- 20 ans: - 12,39 €
- 19 ans: - 24,79 €
- 18 ans: - 37,18 €
- 17 ans: - 99,16 €

- 16 jaar: - 123,95 €

Deze forfaitaire bedragen worden niet gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Deze forfaitaire bedragen moeten worden afgetrokken van het aanvangsloon (0 jaar anciënniteit) van de desbetreffende functiecategorie.

#### D. BEGRIP BEROEPSERVARING BIJ DE AANWERVING

*Artikel 7* - De vóór de aanwerving verworven beroepservaring, waarvan sprake in artikel 4, tweede lid, 2 wordt als volgt bepaald :

- voor het administratief personeel, in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een administratieve dienst;
- voor het technisch personeel in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een technische dienst;

voor het verkooppersoneel in functie van de elders verworven ervaring in de vergelijkbare verkoopfunctie.

#### E. VERKOPERS DIE ALLEEN WERKEN IN EEN KLEINE WINKEL

*Artikel 8* - De verkopers die alleen werken in een kleine winkel, hetzij van de tweede categorie, hetzij van de derde categorie, waarvan het loon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, genieten de waarborg van het minimummaandloon van hun categorie.

De tegenwaarde in geld van de voordelen in natura maakt deel uit van het hierboven vastgesteld minimummaandloon.

Voor deze categorie van verkopers is het minimummaandloon niet meer gebonden aan de opklimming in de loonschaal van hun categorie.

- 16 ans: - 123,95 €

Ces montants forfaitaires ne sont pas rattachés à l'indice santé.

Ces montants forfaitaires doivent être déduits du barème de départ (0 an d'ancienneté) de la catégorie concernée.

#### D. NOTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE À L'EMBAUCHE

*Article 7* - L'expérience professionnelle acquise préalablement à l'embauchage dont question à l'article 4, deuxième alinéa, 2 est déterminée comme suit :

- pour le personnel administratif, en fonction de l'expérience acquise ailleurs en tant qu'employé dans un service administratif;
- pour le personnel technique, en fonction de l'expérience acquise ailleurs en tant qu'employé dans un service technique;

pour le personnel de vente, en fonction de l'expérience acquise ailleurs dans une fonction de vente comparable.

#### E. VENDEURS TRAVAILLANT DANS UN PETIT MAGASIN

*Article 8* - Les vendeurs travaillant seuls dans un petit magasin soit de deuxième catégorie, soit de troisième catégorie, dont la rémunération est totalement ou partiellement variable, bénéficient de la rémunération mensuelle minimum de leur catégorie.

L'équivalent en argent des avantages en nature est incorporé dans le montant de la rémunération mensuelle minimum fixée ci-dessus.

Pour cette catégorie de vendeurs, la rémunération mensuelle minimum n'est plus liée à la progression du barème de rémunérations de leur catégorie.

F. BEDIENDEN WAARVAN HET LOON  
VOLLEDIG OF GEDEELTELIJK  
VERANDERLIJK IS

*Artikel 9* - Voor de bedienden waarvan het loon volledig of gedeeltelijk veranderlijk is, vult de werkgever het bedrag aan wanneer het minimum maandloon niet wordt bereikt.

Het geheel van de aanvullingen is verhaalbaar op het jaarlijks gemiddelde van de veranderlijke lonen.

Elke onderneming bepaalt de splitsing, aangepast aan haar eigen stelsel en stelt de verhaalmogelijkheden van de eventueel toegekende aanvullingen vast.

G. FILIAALHOUDERS

*Artikel 10* - De filiaalhouders die alleen werken genieten ten minste de loonschaal van de derde categorie, zoals deze wordt vastgesteld in artikel 6.

Volgens hun classificatie genieten de andere filiaalhouders ten minste hetzij de loonschaal van de vierde categorie, hetzij deze van de vijfde categorie, zoals deze worden vastgesteld in artikel 6.

H. OVERGANG VAN ÉÉN CATEGORIE NAAR  
EEN ANDERE

*Artikel 11* - De bevordering in een hogere categorie heeft de onmiddellijke toekenning tot gevolg van het loon van de nieuwe categorie.

*Artikel 12* - § 1. Bij overgang naar een andere beroepscategorie behoudt de werknemer zijn anciënniteit.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 behoudt de werknemer bij overgang naar een andere beroepscategorie voor een functie in de verkoop, de voorervaring die hij op het moment van de overgang heeft op basis van de voorafgaandelijke ervaring die hem bij de aanwerving voor een functie in de verkoop in de zin van artikel 7 van deze cao werd toegekend.

F. EMPLOYÉS DONT LA RÉMUNÉRATION  
EST TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT  
VARIABLE

*Article 9* - Pour les employés dont la rémunération est totalement ou partiellement variable, l'employeur ajoute le complément si la rémunération mensuelle minimum n'est pas atteinte.

L'ensemble des compléments est récupérable sur la moyenne annuelle des rémunérations variables.

Chaque entreprise détermine le découpage adapté à son cas et fixe les modalités de récupération des compléments éventuellement accordés.

G. GÉRANTS

*Article 10* - Les gérants qui travaillent seuls bénéficient, au minimum, du barème de rémunérations de la troisième catégorie, tel qu'il se trouve défini à l'article 6.

Suivant leur classification, les autres gérants bénéficient au minimum soit du barème de rémunérations de la quatrième catégorie, soit de celui de la cinquième catégorie tels qu'ils se trouvent définis à l'article 6.

H. PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À UNE  
AUTRE

*Article 11* - La promotion dans une catégorie supérieure entraîne l'octroi immédiat de la rémunération afférente à cette catégorie.

*Article 12* - § 1. En cas de passage d'une catégorie professionnelle à une autre, l'ancienneté est maintenue.

§ 2. À partir du 1er janvier 2016, le travailleur maintient, en cas de passage dans une autre catégorie professionnelle pour une fonction dans la vente, l'expérience préalable qu'il a acquise au moment du passage sur la base de l'expérience préalable qui lui avait été octroyée à l'embauche pour une fonction dans la vente au sens de l'article 7 de la présente CCT.



### Commentaar bij artikel 12:

1. Overname van anciënniteit bij promotie naar een nieuwe beroeps categorie

De anciënniteit wordt integraal meegenomen bij overstap naar een nieuwe beroeps categorie.

2. Overname van voorervaring bij promotie naar een nieuwe beroeps categorie

Artikel 12, § 2 geldt als een sectoraal minimum. Bedrijfsbarema's blijven hun eigen inschalingsysteem volgen, op voorwaarde evenwel dat ze aan de minimale sectorbarema's voldoen, met inachtnaam van de hierboven aangegeven voorervaring.

Artikel 12, § 2 is van toepassing op werknemers die vanaf 1 januari 2016 naar een andere beroeps categorie overgaan en voor wie op het moment van de overgang voorervaring in aanmerking werd genomen om hun loon te bepalen. Vóór deze datum bestond er geen sectorale afspraak over het al dan niet behouden van voorervaring bij overgang van categorie. Deze nieuwe regel geldt dan ook niet als referentie voor individuele discussies binnen ondernemingen die betrekking hebben op de periode vóór 1 januari 2016.

### **Afdeling 2 - Minimumuurlonen van de arbeiders**

#### A. BAREMA'S

*Artikel 13* - De maandelijkse minimumlonen van de arbeiders worden vastgesteld op 1 juli 2019, ten overstaan van index 104,75, spil van de stabilisatieschijf 102,70 – 104,75 – 106,85 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage 2 van deze CAO.

*Artikel 14* - Vanaf 1 juli 2019 zullen de minimumloonschalen en de werkelijk betaalde lonen van de arbeiders verhoogd worden met 0,1714 EUR bruto per uur.

### Commentaire concernant l'article 12:

1. Prise en compte de l'ancienneté en cas de promotion à une nouvelle catégorie professionnelle

L'ancienneté est prise en compte dans son intégralité en cas de passage à une nouvelle catégorie professionnelle.

2. Prise en compte de l'expérience préalable en cas de promotion à une nouvelle catégorie professionnelle

L'article 12, § 2 équivaut à un minimum sectoriel. Les barèmes propres aux entreprises continueront de suivre leur propre système de classement, à condition toutefois que ceux-ci satisfassent aux barèmes sectoriels minimaux et tiennent compte de l'expérience préalable comme indiqué ci-dessus.

L'article 12, § 2 est d'application aux travailleurs qui passent à une autre catégorie professionnelle à partir du 1er janvier 2016 et pour lesquels au moment du passage, de l'expérience préalable est prise en compte pour le calcul du salaire. Avant cette date, il n'y avait pas d'accord sectoriel sur la prise en compte ou non de l'expérience préalable en cas de passage à une autre catégorie. Cette nouvelle règle ne vaut donc pas comme référence pour les discussions individuelles dans les entreprises qui portent sur la période avant le 1er janvier 2016.

### **Section 2 - Salaires horaires minimums des ouvriers**

#### A. BAREMES

*Article 13* - Les rémunérations mensuelles minimums des ouvriers sont fixées au 1er juillet 2019, en regard de l'indice 104,75, pivot de la tranche de stabilisation 102,70 – 104,75 – 106,85 (base 2013) comme défini dans l'annexe 2 de cette CCT.

*Article 14* - A partir du 1 juillet 2019, les barèmes et les salaires réels des ouvriers seront augmentés de 0,1714 EUR brut par heure.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

#### B. STUDENTENBAREMA'S

*Artikel 15* - 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) bestaat een apart studentenbarema op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: - 0 €
- 20 jaar: - 0,0793 €
- 19 jaar: - 0,1587 €
- 18 jaar: - 0,2380 €
- 17 jaar: - 0,6358 €
- 16 jaar: - 0,7945 €

Deze forfaitaire bedragen worden niet gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Deze forfaitaire bedragen moeten worden afgetrokken van het aanvangsloon (0 jaar anciënniteit) van de desbetreffende functiecategorie.

#### C. GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

*Artikel 16* - In geval van gedeeltelijke werkloosheid van de arbeiders zal de werkgever gedurende de eerste vijftig dagen een bijkomende uitkering betalen bovenop die van de RVA ten bedrage van 3 euro per dag.

#### Afdeling 3 - Gemeenschappelijke bepalingen

*Artikel 17* - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

#### B. BAREMES DES ETUDIANTS

*Article 15* - Pour les 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), un barème spécifique existe sur base de la dégressivité suivante:

- 21 ans et plus : - 0 €
- 20 ans: - 0,0793 €
- 19 ans: - 0,1587 €
- 18 ans: - 0,2380 €
- 17 ans: - 0,6358 €
- 16 ans: - 0,7945 €

Ces montants forfaitaires ne sont pas rattachés à l'indice santé.

Ces montants forfaitaires doivent être déduits du barème de départ (0 an d'ancienneté) de la catégorie concernée.

#### C. CHÔMAGE PARTIEL

*Article 16* - En cas de chômage partiel des ouvriers, l'employeur paiera une allocation complémentaire à celle de l'ONEM de 3 euros par jour pendant les cinquante premiers jours.

#### Section 3 - Dispositions communes

*Article 17* - Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

*Artikel 18* - De bedragen van de maandelijks lonen en hun verhogingen, vastgesteld door deze overeenkomst, worden voor de deeltijdse werknemers toegepast in evenredigheid met hun prestaties.

### **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 19* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2017 betreffende de lonen, geregistreerd onder het nummer 142000/CO/311, wordt opgeheven op 1 juli 2019 en vervangen door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 20* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

*Article 18* - Les montants des salaires mensuels et de leurs augmentations, fixés par cette convention, sont appliqués aux travailleurs à temps partiel au prorata de leurs prestations.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 19* - La convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative aux salaires, enregistrée sous le numéro 142000/CO/311, est abrogée au 1er juillet 2019 et remplacée par la présente convention collective de travail.

*Article 20* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

BIJLAGE 1 / ANNEXE 1

LOONSCHALEN VAN DE BEDIENDEN / BARÈME DES EMPLOYÉS\*

\* *Barema's van toepassing vanaf 1 juli 2019 (inclusief conventionele verhoging van 26 euro)*  
*Barèmes applicables à partir du 1er juillet 2019 (augmentation conventionnelle de 26 euros inclus)*

CATEGORIE I

Expérience Ervaring	Salaire à l'embauche Aanvangswedde	ANCIENNETE - ANCIENNETEIT																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	1689,17	1705,06	1720,48	1736,14	1751,78	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33	1904,03	1917,92	1931,55	1945,73	1959,52
1	1697,13	1712,90	1728,54	1743,94	1759,90	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29	1897,32	1910,89	1924,77	1938,88	1952,54	
2	1705,06	1720,48	1736,14	1751,78	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33	1904,03	1917,92	1931,55	1945,73		
3	1712,90	1728,54	1743,94	1759,90	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29	1897,32	1910,89	1924,77	1938,88			
4	1720,48	1736,14	1751,78	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33	1904,03	1917,92	1931,55				
5	1728,54	1743,94	1759,90	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29	1897,32	1910,89	1924,77					
6	1736,14	1751,78	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33	1904,03	1917,92						
7	1743,94	1759,90	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29	1897,32	1910,89							
8	1751,78	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33	1904,03								
9	1759,90	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29	1897,32									
10	1767,72	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36	1890,33										
11	1775,41	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27	1883,29											
12	1779,64	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37	1876,36												
13	1791,01	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07	1869,27													
14	1798,85	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82	1862,37														
15	1806,73	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63	1855,07															
16	1814,39	1830,14	1836,27	1836,27	1847,82																
17	1822,20	1836,27	1836,27	1840,63																	
18	1830,14	1836,27	1836,27																		
19	1836,27	1836,27																			
20	1836,27																				
Barèmes des étudiants Studentenbarema's																					
20 ans/jaar	-12,39	1676,78																			
19 ans/jaar	-24,79	1664,38																			
18 ans/jaar	-37,18	1651,99																			
17 ans/jaar	-99,16	1590,01																			
16 ans/jaar	-123,95	1565,22																			

## CATEGORIE II

Expérience Ervaring	Salaire à l'embauche Aanvangswedde	ANCIENNETE - ANCIENNETEIT																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	1772,84	1792,87	1812,88	1832,95	1836,27	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97	2042,10	2060,43	2078,71	2097,26	2115,67
1	1783,02	1802,80	1823,01	1836,27	1836,27	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11	2033,14	2051,35	2069,46	2088,13	2106,42	
2	1792,87	1812,88	1832,95	1836,27	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97	2042,10	2060,43	2078,71	2097,26		
3	1802,80	1823,01	1836,27	1836,27	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11	2033,14	2051,35	2069,46	2088,13			
4	1812,88	1832,95	1836,27	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97	2042,10	2060,43	2078,71				
5	1823,01	1836,27	1836,27	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11	2033,14	2051,35	2069,46					
6	1832,95	1836,27	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97	2042,10	2060,43						
7	1836,27	1836,27	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11	2033,14	2051,35							
8	1836,27	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97	2042,10								
9	1836,27	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11	2033,14									
10	1844,28	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93	2023,97										
11	1853,31	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79	2015,11											
12	1862,72	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86	2005,93												
13	1871,79	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77	1996,79													
14	1880,57	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68	1987,86														
15	1889,43	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54	1978,77															
16	1898,18	1916,29	1933,91	1951,73	1969,68																
17	1907,18	1924,97	1942,95	1960,54																	
18	1916,29	1933,91	1951,73																		
19	1924,97	1942,95																			
20	1933,91																				
Barèmes des étudiants																					
Studentenbarema's																					
20 ans/jaar	-12,39	1760,45																			
19 ans/jaar	-24,79	1748,05																			
18 ans/jaar	-37,18	1735,66																			
17 ans/jaar	-99,16	1673,68																			
16 ans/jaar	-123,95	1648,89																			

## CATEGORIE II bis

Expérience Ervaring	Salaire à l'embauche Aanvangswedde	ANCIENNETE - ANCIENNETEIT																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	1810,43	1830,46	1850,47	1870,53	1873,88	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55	2079,69	2098,00	2116,22	2134,82	2153,21
1	1820,61	1840,38	1860,62	1873,88	1873,88	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68	2070,75	2088,99	2107,02	2125,68	2144,04	
2	1830,46	1850,47	1870,53	1873,88	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55	2079,69	2098,00	2116,22	2134,82		
3	1840,38	1860,62	1873,88	1873,88	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68	2070,75	2088,99	2107,02	2125,68			
4	1850,47	1870,53	1873,88	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55	2079,69	2098,00	2116,22				
5	1860,62	1873,88	1873,88	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68	2070,75	2088,99	2107,02					
6	1870,53	1873,88	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55	2079,69	2098,00						
7	1873,88	1873,88	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68	2070,75	2088,99							
8	1873,88	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55	2079,69								
9	1873,88	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68	2070,75									
10	1881,83	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51	2061,55										
11	1890,85	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37	2052,68											
12	1900,28	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47	2043,51												
13	1909,37	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33	2034,37													
14	1918,16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29	2025,47														
15	1927,01	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14	2016,33															
16	1935,72	1953,84	1971,54	1989,36	2007,29																
17	1944,77	1962,56	1980,52	1998,14																	
18	1953,84	1971,54	1989,36																		
19	1962,56	1980,52																			
20	1971,54																				
Barèmes des étudiants																					
Studentenbarema's																					
20 ans/jaar	-12,39	1798,04																			
19 ans/jaar	-24,79	1785,64																			
18 ans/jaar	-37,18	1773,25																			
17 ans/jaar	-99,16	1711,27																			
16 ans/jaar	-123,95	1686,48																			

CATEGORIE III

Expérience Envaring	Salaire à l'embauche Aanvangswedde	ANCIENNETE - ANCIENNETEIT																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	1856,68	1879,63	1902,22	1924,56	1947,13	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03	2225,39	2248,69	2272,27	2295,60	2319,04
1	1868,39	1890,96	1913,45	1935,86	1958,35	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12	2213,56	2236,95	2260,38	2283,83	2307,30	
2	1879,63	1902,22	1924,56	1947,13	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03	2225,39	2248,69	2272,27	2295,60		
3	1890,96	1913,45	1935,86	1958,35	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12	2213,56	2236,95	2260,38	2283,83			
4	1902,22	1924,56	1947,13	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03	2225,39	2248,69	2272,27				
5	1913,45	1935,86	1958,35	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12	2213,56	2236,95	2260,38					
6	1924,56	1947,13	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03	2225,39	2248,69						
7	1935,86	1958,35	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12	2213,56	2236,95							
8	1947,13	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03	2225,39								
9	1958,35	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12	2213,56									
10	1969,91	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55	2202,03										
11	1981,14	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70	2190,12											
12	1992,75	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24	2178,55												
13	2004,12	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41	2166,70													
14	2015,67	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55	2155,24														
15	2027,30	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95	2143,41															
16	2038,60	2061,62	2084,90	2108,26	2131,55																
17	2050,27	2073,01	2096,46	2119,95																	
18	2061,62	2084,90	2108,26																		
19	2073,01	2096,46																			
20	2084,90																				
Barèmes des étudiants																					
Studentenbarema's																					
20 ans/jaar	-12,39	1844,29																			
19 ans/jaar	-24,79	1831,89																			
18 ans/jaar	-37,18	1819,50																			
17 ans/jaar	-99,16	1757,52																			
16 ans/jaar	-123,95	1732,73																			

**CATEGORIE IV**

Expérience Ervaring	Salaire à l'embauche Aanvangswedde	ANCIENNETE - ANCIENNETEIT																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	1999,25	2028,43	2057,75	2087,03	2116,99	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57	2473,47	2503,23	2533,00	2562,30	2591,57
1	2013,94	2043,15	2072,19	2101,99	2131,55	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84	2458,54	2488,30	2518,13	2547,72	2589,47	
2	2028,43	2057,75	2087,03	2116,99	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57	2473,47	2503,23	2533,00	2562,30		
3	2043,15	2072,19	2101,99	2131,55	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84	2458,54	2488,30	2518,13	2547,72			
4	2057,75	2087,03	2116,99	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57	2473,47	2503,23	2533,00				
5	2072,19	2101,99	2131,55	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84	2458,54	2488,30	2518,13					
6	2087,03	2116,99	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57	2473,47	2503,23						
7	2101,99	2131,55	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84	2458,54	2488,30							
8	2116,99	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57	2473,47								
9	2131,55	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84	2458,54									
10	2146,56	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12	2443,57										
11	2161,43	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23	2428,84											
12	2176,09	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35	2414,12												
13	2191,04	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38	2399,23													
14	2205,94	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65	2384,35														
15	2220,80	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88	2369,38															
16	2235,84	2265,37	2295,27	2324,78	2354,65																
17	2250,63	2280,32	2309,98	2339,88																	
18	2265,37	2295,27	2324,78																		
19	2280,32	2309,98																			
20	2295,27																				
Barèmes des étudiants Studentenbarema's																					
20 ans/jaar	-12,39	1986,86																			
19 ans/jaar	-24,79	1974,46																			
18 ans/jaar	-37,18	1962,07																			
17 ans/jaar	-99,16	1900,09																			
16 ans/jaar	-123,95	1875,30																			



**CATEGORIE V**

Expérience	Salaire à l'embauche																			
Ervaring	Amløngsvedde																			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	2260,81	2289,29	2337,85	2376,54	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43
1	2241,39	2280,05	2318,75	2357,25	2395,85	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49
2	2260,81	2299,29	2337,85	2376,54	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43
3	2280,05	2318,75	2357,25	2395,85	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74
4	2299,29	2337,85	2376,54	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13
5	2318,75	2357,25	2395,85	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00
6	2337,85	2376,54	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83
7	2357,25	2395,85	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70
8	2376,54	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53
9	2395,85	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40
10	2415,05	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23
11	2434,36	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40	3145,10
12	2453,67	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23	3161,93
13	2472,89	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40	3145,10	3181,80
14	2492,07	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23	3161,93	3198,63
15	2511,44	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40	3145,10	3181,80	3218,50
16	2530,59	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23	3161,93	3198,63	3235,33
17	2549,93	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40	3145,10	3181,80	3218,50	3255,20
18	2568,87	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23	3161,93	3198,63	3235,33	3272,03
19	2587,67	2625,46	2663,34	2700,98	2737,98	2774,97	2812,18	2849,19	2886,23	2923,24	2960,49	2997,74	3035,00	3071,70	3108,40	3145,10	3181,80	3218,50	3255,20	3291,90
20	2606,63	2644,46	2682,21	2719,65	2756,52	2793,54	2830,60	2867,69	2904,83	2941,73	2978,43	3015,13	3051,83	3088,53	3125,23	3161,93	3198,63	3235,33	3272,03	3308,73

Barèmes des étudiants																					
Studentbarerns																					
20 ans/jaar	-12,39	2209,85																			
19 ans/jaar	-24,79	2197,45																			
18 ans/jaar	-37,18	2185,05																			
17 ans/jaar	-99,16	2123,08																			
16 ans/jaar	-123,95	2098,29																			

LOONSCALEN VAN DE WERKLIEDEN / BARÈME DES OUVRIERS\*

\* *Barema's van toepassing vanaf 1 juli 2019 (inclusief conventionele verhoging van 0,1714 euro)*  
*Barèmes applicables à partir du 1er juillet 2019 (augmentation conventionnelle de 0,1714 euro inclus)*

		CATEGORIE I	CATEGORIE II	CATEGORIE III	CATEGORIE IV	CATEGORIE V	CATEGORIE VI
		12,1115	12,3255	12,7960	13,5415	14,7005	15,4575
Barèmes des étudiants Studentenbarema's		CATEGORIE I	CATEGORIE II	CATEGORIE III	CATEGORIE IV	CATEGORIE V	CATEGORIE VI
20 ans/jaar	-0,0793	12,0320	12,2460	12,7165	13,4620	14,6210	15,3780
19 ans/jaar	-0,1587	11,9530	12,1670	12,6375	13,3830	14,5420	15,2990
18 ans/jaar	-0,2380	11,8735	12,0875	12,5580	13,3035	14,4625	15,2195
17 ans/jaar	-0,6358	11,4755	11,6895	12,1600	12,9055	14,0645	14,8215
16 ans/jaar	-0,7945	11,3170	11,5310	12,0015	12,7470	13,9060	14,6630

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21  
SEPTEMBER 2015 BETREFFENDE DE INDEXATIE  
VAN DE LONEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - KOPPELING VAN DE LONEN  
AAN DE GEZONDHEIDSINDEX**

*Artikel 2* - De minimumlonen vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de lonen, evenals de werkelijk betaalde lonen, worden gekoppeld aan het cijfer van de gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad.

*Artikel 3* - De minimumlonen, vermeld in de bijlagen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de lonen en de werkelijk betaalde lonen gelden op basis van de spilindex 98,72, spil van de stabilisatieschijf 96,78 – 98,72 – 100,69 (basis 2013) (op 1 juli 2015).

*Artikel 4* - De minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen schommelen met 2 % telkens het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindex van de laatste drie maanden met 2 % schommelt ten opzichte van de spilindex. Deze spilindex vermeerderd of verminderd met 2 % wordt de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21  
SEPTEMBRE 2015 RELATIVE A L'INDEXATION  
DES SALAIRES**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - LIAISON DES REMUNERATIONS A  
L'INDICE SANTE**

*Article 2* - Les rémunérations minimums fixées par la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative aux salaires, ainsi que les rémunérations effectivement payées, sont rattachées au chiffre de l'indice santé, établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie et publié au Moniteur belge.

*Article 3* - Les rémunérations minimums annexées à la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative aux salaires et les salaires réellement payés ont pour base l'indice-pivot 98,72, pivot de la tranche de stabilisation 96,78 – 98,72 – 100,69 (base 2013) (au 1<sup>er</sup> juillet 2015).

*Article 4* - Les rémunérations minimums ainsi que les rémunérations effectivement payées fluctuent de 2 % chaque fois que la moyenne arithmétique de l'indice santé lissé des trois derniers mois fluctue de 2 % en regard de l'indice-pivot. Cet indice-pivot majoré ou diminué de 2 %, devient l'indice-pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Deze berekening gebeurt vanaf de spilindex 98,72 hetzij voor de eerste maal dat het rekenkundig gemiddelde van de laatste drie maanden 100,69 bereikt naar omhoog of 96,78 naar omlaag.

Bijgevolg variëren de lonen volgens de onderstaande tabel:

Ce calcul se fait au départ de l'indice-pivot 98,72, soit pour la première fois quand la moyenne arithmétique des trois derniers mois atteint 100,69 à la hausse ou 96,78 à la baisse.

En conséquence, les rémunérations varient selon le tableau ci-dessous:

STABILISATIESCHIJVEN OP BASIS 2013 = 100		
TRANCHES DE STABILISATION 2013 = 100		
96.78	<b>98.72</b>	100.69
98.72	100.69	102.70
100.69	102.70	104.75
102.70	104.75	106.85
104.75	106.85	108.99
106.85	108.99	111.17
108.99	111.17	113.39
111.17	113.39	115.66
113.39	115.66	117.97
115.66	117.97	120.33

*Artikel 5* - De verhogingen en verminderingen van de lonen worden toegepast vanaf de eerste maand welke volgt op deze waarop het gemiddelde van de index, dat de verhoging of de vermindering van de lonen veroorzaakt, betrekking heeft.

*Artikel 6* - De aanpassingen van de lonen worden als volgt berekend:

- a) voor de bedienden wordt er rekening gehouden met drie decimalen. De uitkomst wordt naar de hogere eurocent afgerond wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan vijf en naar de lagere eurocent wanneer de derde decimaal lager is dan vijf;
- b) voor de arbeiders wordt er rekening gehouden met vijf decimalen. Indien de vierde en de vijfde decimaal begrepen zijn tussen 24 en 75, wordt de vierde decimaal afgerond op vijf.

*Article 5* - Les majorations ou diminutions de rémunérations entrent en vigueur le premier du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou la diminution des rémunérations.

*Article 6* - Les adaptations des rémunérations sont calculées comme suit:

- a) pour les employés, en tenant compte de trois décimales. Le résultat est arrondi à l'eurocent immédiat supérieur quand la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq et à l'eurocent immédiatement inférieur quand la troisième décimale est inférieure à cinq;
- b) pour les ouvriers et ouvrières, en tenant compte de cinq décimales. Si le quatrième et le cinquième décimale sont comprises entre 24 et 75, la quatrième décimale est arrondie à cinq.

In de andere gevallen wordt de derde decimaal afgerond naar de dichtst bijzijnde en is de vierde decimaal gelijk aan nul.

### HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 7* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

Dans les autres cas, la troisième décimale est arrondi au plus proche et la quatrième décimale est égale à zéro.

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 7* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2015 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
4 SEPTEMBER 2017 BETREFFENDE DE  
ECO-CHEQUES**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - DEFINITIE**

*Artikel 2 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd.

*Artikel 3 - § 1.* Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder ecocheque verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

§ 2. De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst.

Hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer.

*Artikel 4 -* De nominale waarde van de ecocheque staat aangegeven op de cheque, met een maximum van 10 euro per ecocheque.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
4 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE AUX  
ECO-CHEQUES**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - §1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - DEFINITION**

*Article 2 -* Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement.

*Article 3 - § 1.* Pour l'application de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98.

§ 2. Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

*Article 4 -* L'éco-chèque mentionne sa valeur nominale, qui est de maximum 10 euros par éco-chèque.

### HOOFDSTUK 3 - TOEKENNINGSMODALITEITEN

*Artikel 5* - Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referteperiode worden ecocheques één keer per jaar toegekend ter waarde van 250 EUR.

*Artikel 6* - Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven :

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Vanaf 27u/week	250 €
Vanaf 20u en minder dan 27u/week	200 €
Vanaf 17,5u en minder dan 20u/week	150 €
Minder dan 17,5u/week	100 €
Contracten van 8u/week en eendagscontracten	75 €

Onder wekelijkse arbeidsduur in de hierboven vermelde tabel wordt verstaan het gemiddelde van de effectieve prestaties in de referteperiode.

*Artikel 7* - De betaling van deze ecocheques vindt plaats een keer per jaar, in de loop van de maand juni.

*Artikel 8* - De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referteperiode.

De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de CAO nr.98 gelijkstelde periodes (art. 6 §3).

*Voorbeeld 1: Een werknemer is gedurende 3 opeenvolgende weken afwezig van het werk ingevolge een operatie. Deze 3 weken worden gelijkgesteld.*

### CHAPITRE 3 - MODALITÉS D'OCTROI

*Article 5* - Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète d'une valeur de 250 EUR.

*Article 6* – Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée de travail hebdomadaire	Montant
A partir de 27h/semaine	250 €
A partir de 20h et en dessous de 27 h/semaine	200 €
A partir de 17,5h et en dessous de 20h/semaine	150 €
Moins de 17,5h/semaine	100 €
Contrats de 8h/semaine et contrats d'un jour	75 €

Par durée de travail hebdomadaire comme mentionnée dans le tableau ci-dessus, on entend la moyenne des prestations effectives dans la période de référence.

*Article 7* - Le paiement de ces éco-chèques se fait une fois par an, dans le courant du mois de juin.

*Article 8* - Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus, sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (art. 6 §3).

*Exemple 1: Un travailleur est absent du travail pendant 3 semaines consécutives suite à une opération. Ces 3 semaines sont assimilées.*

*Voorbeeld 2: Een werkneemster neemt haar 15 weken moederschapsverlof op. Deze 15 weken worden gelijkgesteld.*

*Artikel 9 - Gelet op de opleidingsperiode, gelet op de beperktere vertrouwdheid van de studenten in het bedrijfsleven, worden uitgesloten van deze regeling de werknemers verbonden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald door titel VII van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en die onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdragen.*

#### **HOOFDSTUK 4 – INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS**

*Artikel 10 - Als de ecocheques voor het eerst aan de betrokken werknemers worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de inhoud van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 98 genoemde lijst en ook telkenmale dat ze door de Nationaal arbeidsraad wordt gewijzigd.*

Tegelijk met de hem bezorgde informatie wordt de werknemer die de werkgever verlaat in kennis gesteld van het aantal ecocheques die hem moeten worden toegekend en van het ogenblik waarop die ecocheques hem effectief zullen worden afgegeven.

#### **HOOFDSTUK 5 - OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN**

*Artikel 11 - Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.*

Ze kunnen in de ondernemingen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 30 september 2017 omgevormd worden in een ander voordeel.

*Artikel 12 - De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.*

*Exemple 2: Une travailleuse prend les 15 semaines de congé de maternité. Ces 15 semaines sont assimilées.*

*Article 9 - Compte tenu de la période de formation, compte tenu du fait que les étudiants ne se sont pas encore bien familiarisés avec le monde du travail, sont exclus de ces dispositions, les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants comme défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et soumis aux cotisations de solidarité.*

#### **CHAPITRE 4 – INFORMATION DES TRAVAILLEURS**

*Article 10 - Lors de la première remise d'écochèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste de la convention collective de travail n° 98 par tous moyens utiles, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du travail.*

En même temps que les informations transmises au travailleur qui quitte l'employeur, sont communiqués au travailleur, le nombre d'éco-chèques qui doivent lui être octroyés ainsi que le moment auquel ces éco-chèques lui seront effectivement remis.

#### **CHAPITRE 5 - CONVERSION EN ENTREPRISES**

*Article 11 - Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des écochèques.*

Ils peuvent être convertis en entreprise en un autre avantage, par une convention collective de travail conclue avant le 30 septembre 2017.

*Article 12 - Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.*



In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

*Artikel 13* - Indien geen ondernemings-CAO wordt gesloten vóór 30 september 2017 dan zal automatisch het systeem van ecocheques, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing zijn.

#### **HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 14* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de ecocheques (130045/CO/311). Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

*Article 13* - Si aucune CCT d'entreprise n'est conclue avant le 30 septembre 2017, c'est alors automatiquement le système des éco-chèques, tel que défini dans cette convention collective de travail, qui est d'application.

#### **CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 14* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative aux éco-chèques (130045/CO/311). Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
21 SEPTEMBER 2015 TOT VASTSTELLING VAN  
HET GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM  
MAANDINKOMEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - WAARBORG VAN EEN  
GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN**

*1. Begunstigden*

*Artikel 2* - De werknemers genieten van de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

De werknemers die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende periodes welke minder dan een kalendermaand bedragen worden echter van deze waarborg uitgesloten.

*2. Begrip*

*Artikel 3* - Het gemiddeld minimum maandinkomen houdt in:

- het maandloon gewaarborgd door de loonschalen vastgesteld door het paritair comité, de collectieve ondernemingsovereenkomsten of de individuele arbeidsovereenkomsten;

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21  
SEPTEMBRE 2015 INSTAURANT UN REVENU  
MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - GARANTIE D'UN REVENU  
MINIMUM MENSUEL MOYEN**

*1. Bénéficiaires*

*Article 2* - Les travailleurs bénéficient de la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Sont cependant exclus du bénéfice de cette garantie, les travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois civil.

*2. Notion*

*Article 3* - Le revenu minimum mensuel moyen comprend:

- la rémunération mensuelle garantie par les barèmes de rémunérations fixés par la commission paritaire, les conventions collectives d'entreprise ou les contrats de travail individuels;

- de tegenwaarde per maand van de commissies, premies en andere voordelen, eventueel in natura betaald, welke worden toegekend ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, een collectieve ondernemingsovereenkomst, de individuele arbeidsovereenkomst, het gebruik.

Worden evenwel uitgesloten voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen:

- de aanvullingen voor overwerk vastgesteld bij artikel 29 § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- de voordelen bedoeld door de bepalingen van artikel 19 § 2 van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders;
- de premies of vergoedingen uitgekeerd wegens werkelijke kosten gedragen door de werknemers.

### 3. Bedrag

*Artikel 4 - De werknemers onder een voltijdse arbeidsovereenkomst genieten van een gemiddeld minimum maandinkomen, gelijk aan de volgende bedragen op 1 juli 2015, tegenover het indexcijfer 98,72, spilindex van de stabilisatieschijf 96,78 – 98,72 – 100,69.*

#### BEDIENDEN

21 jaar en meer: 1585,10 euro  
 20 jaar: 1532,13 euro  
 19 jaar: 1501,82 euro  
 18 jaar: 1501,82 euro  
 17 jaar: 1258,86 euro  
 16 jaar: 1153,78 euro

- l'équivalence mensuelle des commissions, primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, d'une convention collective d'entreprise, du contrat de louage individuel, de l'usage.

Sont toutefois exclus pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen:

- les compléments pour le travail supplémentaire fixés par l'article 29 § 1 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971;
- les avantages prévus par les dispositions de l'article 19 § 2 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- les primes ou indemnités accordées en contreparties de frais réellement exposés par les travailleurs.

### 3. Montant

*Article 4 - Les travailleurs sous contrat de travail à temps plein, bénéficient d'un revenu minimum mensuel moyen égal aux montants suivants au 1<sup>er</sup> juillet 2015, en regard de l'indice 98,72, pivot de la tranche de stabilisation 96,78 – 98,72 – 100,69.*

#### EMPLOYÉS

21 ans et plus: 1585,10 euros  
 20 ans: 1532,13 euros  
 19 ans: 1501,82 euros  
 18 ans: 1501,82 euros  
 17 ans: 1258,86 euros  
 16 ans: 1153,78 euros

## ARBEIDERS

21 jaar en meer: 10,4515 euro

20 jaar: 10,1020 euro

19 jaar: 9,9021 euro

18 jaar: 9,9021 euro

17 jaar: 8,3005 euro

16 jaar: 7,6070 euro

Voor de werknemers met een onvolledige dienstbetrekking, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals in het vorig lid bepaald, berekend in verhouding tot de wekelijkse duurtijd van de arbeidsprestaties.

*Artikel 5* - Onder volledige arbeidsprestaties wordt verstaan de werkelijk geleverde arbeid ten belope van de wekelijkse duur van de arbeid, zoals vastgesteld in hoofdstuk 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur gesloten op 21 september 2015 in het Paritair comité van de grote kleinhandelszaken.

*Artikel 6* - Voor de werknemers die met volledig of gedeeltelijk veranderlijke lonen worden betaald, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van de laatste twaalf maanden.

Voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen wordt geen rekening gehouden met onvolledige werkmaanden.

Wanneer aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden een einde wordt gemaakt vóór het verstrijken van de twaalf maanden, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend op basis van de maanden tijdens dewelke de werknemer was tewerkgesteld.

## OUVRIERS

21 ans et plus: 10,4515 euros

20 ans: 10,1020 euros

19 ans: 9,9021 euros

18 ans: 9,9021 euros

17 ans: 8,3005 euros

16 ans: 7,6070 euros

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le revenu minimum mensuel moyen, tel qu'évalué à l'alinéa précédent, est calculé proportionnellement à la durée hebdomadaire des prestations de travail.

*Article 5* - Par prestations de travail à temps plein, on entend le travail effectivement fourni à concurrence de la durée hebdomadaire du travail telle qu'elle a été fixée au chapitre 2 de la convention collective de travail relative à la durée du travail, conclue le 21 septembre 2015 au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

*Article 6* - Pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur base de la moyenne des revenus mensuels des douze derniers mois.

Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

Lorsqu'il est mis fin au contrat d'emploi ou de travail avant l'échéance des douze mois, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base des mois à concurrence desquels le travailleur a été occupé.

#### 4. Koppeling aan de gezondheidsindex

*Artikel 7* - Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen wordt gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de indexatie van de lonen.

#### HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 8* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 tot vaststelling van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, geregistreerd onder het nummer 125703/co/311, wordt opgeheven op 1 juli 2015.

*Artikel 9* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

#### 4. Liaison à l'indice santé

*Article 7* - Le revenu minimum mensuel moyen est lié à l'indice santé comme défini dans la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à l'indexation des salaires.

#### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 8* - La convention collective de travail du 18 décembre 2014 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, enregistrée sous le numéro 125703/co/311, est abrogée au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

*Article 9* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
23 SEPTEMBER 2019 TOT TOEKENNING VAN  
EEN EENMALIGE PREMIE IN UITVOERING VAN  
HET SECTORAKKOORD 2019-2020**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 -  
TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

*Artikel 2 -* In december 2019 zal aan de voltijdse werknemers in dienst op 30 november 2019 een éénmalige en niet recurrenente premie van 75 euro EUR toegekend worden. De premie zal betaald worden samen met de eindejaarspremie.

*Artikel 3 -* Aan de deeltijdse werknemers zal dit voordeel naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

**HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 4 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2019. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2019.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
23 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE A L'OCTROI  
D'UNE PRIME UNIQUE EN EXECUTION DE  
L'ACCORD SECTORIEL 2019-2020**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 – CONDITIONS D'OCTROI**

*Article 2 -* En décembre 2019, une prime unique et non récurrente de 75 EUR brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein en service au 30 novembre 2019. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année.

*Article 3 -* Cet avantage sera accordé aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs prestations.

**CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 4 -* La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2019. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4  
SEPTEMBER 2017 TOT TOEKENNING VAN EEN  
EENMALIGE PREMIE IN UITVOERING VAN HET  
SECTORAKKOORD 2017-2018**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 -  
TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

*Artikel 2 -* In december 2017 zal aan de voltijdse werknemers in dienst op 30 november 2017 een éénmalige en niet recurrenente premie van 70 euro bruto toegekend worden. De premie zal betaald worden samen met de eindejaarspremie.

*Artikel 3 -* Aan de deeltijdse werknemers zal dit voordeel naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

**HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 4 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2017. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
4 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A L'OCTROI  
D'UNE PRIME UNIQUE EN EXECUTION DE  
L'ACCORD SECTORIEL 2017-2018**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - §1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 – CONDITIONS D'OCTROI**

*Article 2 -* En décembre 2017, une prime unique et non récurrente de 70 euros brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein en service au 30 novembre 2017. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année.

*Article 3 -* Cet avantage sera accordé aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs prestations.

**CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 4 -* La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
4 SEPTEMBER 2017 TOT TOEKENNING VAN EEN  
JAARLIJKSE PREMIE IN UITVOERING VAN HET  
SECTORAKKOORD 2015-2016**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - JAARLIJKSE PREMIE**

*Artikel 2 - § 1.* Vanaf het jaar 2016 zal de werknemers jaarlijks een premie worden uitbetaald.

Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode stemt het bedrag van deze premie overeen met 250 EUR bruto.

Voor de deeltijdse werknemers zal de premie worden berekend in verhouding tot deze van de voltijdse werknemers en dit in functie van de deeltijdse arbeidsduur.

De referteperiode voor de brutopremie loopt van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het jaar van uitbetaling. Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, wordt de bruto jaarpremie pro rata temporis berekend ten belope van de effectief gepresteerde of daarmee in de sociale zekerheid gelijkgestelde dagen (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie).

§ 2. De brutopremie zal worden betaald voor de eerste keer in de maand juni 2016 samen met de jaarlijkse premie van 70 EUR daar waar die

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
4 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A L'OCTROI  
D'UNE PRIME ANNUELLE EN EXECUTION DE  
L'ACCORD SECTORIEL 2015-2016**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - §1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - PRIME ANNUELLE**

*Article 2 - § 1.* A partir de 2016, une prime annuelle sera attribuée aux travailleurs.

Pour les travailleurs occupés à temps plein avec une période de référence complète, le montant de cette prime correspond à 250 EUR bruts.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée proportionnellement à celles des travailleurs occupés à temps plein, en fonction de la durée du travail à temps partiel.

La période de référence pour la prime brute court de juin de l'année civile précédente à mai de l'année du paiement. Pour les travailleurs ayant une période de référence incomplète, la prime annuelle brute sera calculée pro rata temporis à raison des jours de prestations effectives ou assimilés en matière de sécurité sociale (comme dans la législation relative aux vacances annuelles).

§ 2. La prime brute sera payée pour la première fois au mois de juin 2016 avec la prime annuelle de 70 euros si celle-ci n'est pas (complètement)



nog niet (volledig) omgezet is.

§ 3. In afwijking van de onder § 2. vermelde regeling, geldt voor het jaar 2016 de volgende overgangsregeling.

De voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode die in dienst zijn in juni 2016 zal een premie van 250 euro bruto worden uitbetaald.

Voor de werknemer al in dienst vóór 1 januari 2016 of in dienst gekomen na 1 januari 2016, waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vóór juni 2016, worden slechts de maanden gepresteerd vanaf 1 januari 2016 in aanmerking worden genomen voor de berekening van de geproratiseerde premie.

§ 4. De premie wordt geïndexeerd volgens de regels van de sectorale CAO betreffende de indexering van de lonen.

*Artikel 3 - § 1.* Deze premie is via bedrijfs-cao gesloten vóór 30/10/2015 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omzetbaar in één van de volgende voordelen of een combinatie ervan met een gelijke totale waarde :

- 1,45 EUR toekenning of verhoging van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een bruto jaarpremie van 74 EUR
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een jaarlijkse storting van 85 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)
- Een jaarlijkse storting van 289 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)

De brutopremie of de premie te storten in het groepsverzekeringsplan zal aan de deeltijdse werknemers betaald worden in verhouding tot

transformée.

§ 3. Par dérogation aux dispositions mentionnées au § 2, les dispositions transitoires suivantes sont d'application pour l'année 2016.

Les travailleurs occupés à temps plein avec une période de référence complète qui sont en service en juin 2016 recevront une prime de 250 euros bruts.

Pour le travailleur déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou entré en service après le 1<sup>er</sup> janvier 2016, dont le contrat de travail prend fin avant juin 2016, seuls les mois prestés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont pris en compte pour le calcul de la prime proratisée.

§ 4. La prime est indexée suivant les règles de la CCT sectorielle concernant l'indexation des salaires.

*Article 3 - § 1.* Cette prime est transformable par division ou branche d'entreprise moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 30/10/2015, en un des avantages suivants, ou une combinaison de ceux-ci pour une valeur totale identique :

- L'octroi ou l'augmentation de la part patronale dans le titre-repas de 1,45 euros
- Augmentation de la part patronale de 1 euro dans le titre-repas et une prime annuelle brute de 74 euros
- Augmentation de la part patronale de 1 euro dans le titre-repas et un versement annuel de 85 euros dans une pension complémentaire (plan d'assurance groupe)
- Un versement annuel de 289 euros dans une pension complémentaire (plan d'assurance groupe).

La prime brute ou la prime à verser dans le plan d'assurance de groupe sera payée aux travailleurs à temps partiel au prorata de leurs

hun prestaties.

De onderhandelingen op bedrijfsvlak kunnen enkel betrekking hebben op de keuze van één of een combinatie van meerdere opties uit het bovenstaand menu, niet op de bedragen zelf van elke keuze.

Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 30/10/2015 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

§2. In ondernemingen die zijn overgestapt vanuit een ander paritair comité naar het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren, kan deze premie worden omgezet in evenwaardige voordelen vermeld in artikel 3, § 1 bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsvlak.

### **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 4* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en vervangt collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016, geregistreerd onder het nummer 130044/CO/311. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken.

prestations.

Les négociations d'entreprises ne peuvent avoir trait qu'au choix d'une option ou une combinaison de plusieurs options du menu ci-dessus, et non aux montants mêmes de chaque option.

A défaut d'un accord d'entreprise avant le 30/10/2015, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

§2. Dans les entreprises qui sont passées d'une autre commission paritaire à celle des employés du commerce de détail alimentaire, cette prime peut être convertie en des avantages équivalents mentionnés à l'article 3, § 1 par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 4* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2015-2016, enregistrée sous le numéro 130044/CO/311. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
4 SEPTEMBER 2017 TOT TOEKENNING VAN EEN  
JAARLIJKSE PREMIE IN UITVOERING VAN HET  
SECTORAKKOORD 2005-2006**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - JAARLIJKSE PREMIE**

*Artikel 2 - § 1.* Vanaf het jaar 2006 zal de werknemers jaarlijks een premie worden uitbetaald.

Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode stemt het bedrag van deze premie overeen met 70 euro bruto.

Voor de deeltijdse werknemers zal de premie worden berekend in verhouding tot deze van de voltijdse werknemers en dit in functie van de deeltijdse arbeidsduur.

De referteperiode voor de brutopremie loopt van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het jaar van uitbetaling. Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, wordt de bruto jaarpremie pro rata temporis berekend ten belope van de effectief gepresteerde of daarmee in de sociale zekerheid gelijkgestelde dagen (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie).

§ 2. Tenzij op ondernemingsvlak anders wordt bepaald, wordt de premie samen met het

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
4 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A L'OCTROI  
D'UNE PRIME ANNUELLE EN EXECUTION DE  
L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - §1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - PRIME ANNUELLE**

*Article 2 - § 1.* A partir de 2006, une prime annuelle sera attribuée aux travailleurs.

Pour les travailleurs occupés à temps plein avec une période de référence complète, le montant de cette prime correspond à 70 euros bruts.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée proportionnellement à celle des travailleurs occupés à temps plein, en fonction de la durée du travail à temps partiel.

La période de référence pour la prime brute court de juin de l'année civile précédente à mai de l'année du paiement. Pour les travailleurs ayant une période de référence incomplète, la prime annuelle brute sera calculée pro rata temporis à raison des jours de prestations effectives ou assimilés en matière de sécurité sociale (comme dans la législation relative aux vacances annuelles).

§ 2. A moins que d'autres dispositions aient été prises au niveau de l'entreprise, la prime est

maandloon van de maand juni uitbetaald.

Daar waar de jaarlijkse premie van 250 EUR in uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016 voorzien in de sectorale cao van 21 september 2015 niet werd omgezet in een gelijkwaardig voordeel zoals voorzien in deze cao, zal de premie van 70 EUR voorzien in de huidige cao worden samengevoegd bij en samen uitbetaald worden met de hierboven vermelde premie van 250 EUR uit het sectorakkoord 2015-2016.

§ 3. In afwijking van de onder § 2. vermelde regeling, geldt voor het jaar 2006 de volgende overgangsregeling.

De voltijds tewerkgestelde werknemers die in dienst zijn in juni 2006 zal een premie van 70 euro bruto worden uitbetaald.

Voor de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vóór juni 2006, worden slechts de maanden gepresteerd vanaf 1 januari 2006 in aanmerking worden genomen voor de berekening van de geproratiseerde premie.

*Artikel 3* - Deze premie kan bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op bedrijfsvlak uiterlijk op 30 november 2005, worden omgezet in evenwaardige voordelen.

In ondernemingen die zijn overgestapt vanuit een ander paritair comité naar het paritair comité van de grote kleinhandelszaken, kan deze premie worden omgezet in evenwaardige voordelen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsvlak.

De kost van dit voordeel mag in geen geval hoger zijn dan deze van de in artikel 2 van deze overeenkomst bedoelde loonsverhoging.

In het geval op ondernemingsvlak afgesproken wordt dat deze premie op maandbasis wordt uitbetaald, wordt vanaf januari 2006 5 euro bruto per maand in de maandelijkse lonen opgenomen.

*Artikel 4* - Deze premie is niet verschuldigd aan

payée avec le salaire mensuel du mois de juin.

Si la prime annuelle de 250 EUR en exécution de l'accord sectoriel 2015-2016 prévue dans la cct sectorielle du 21 septembre 2015 n'a pas été transformée en un avantage équivalent tel que prévu par cette cct, la prime de 70 euros prévue par la présente cct sera jointe et payée ensemble avec la prime de 250 EUR mentionnée ci-dessus de l'accord sectoriel 2015-2016.

§ 3. Par dérogation aux dispositions mentionnées au § 2, les dispositions transitoires suivantes sont d'application pour l'année 2006.

Les travailleurs occupés à temps plein qui sont en service en juin 2006 recevront une prime de 70 euros bruts.

Pour le travailleur dont le contrat de travail se termine avant juin 2006, le montant de la prime proratisée sera calculé sur base des mois prestés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

*Article 3* - Le remplacement de cette prime par un avantage équivalent peut être prévu par convention collective, conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 30 novembre 2005.

Dans les entreprises qui sont passées d'une autre commission paritaire à celle des grandes entreprises de vente au détail, cette prime peut être convertie en des avantages équivalents par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Le coût afférent à cet avantage ne peut en aucun cas être plus élevé que le coût des montants repris dans l'article 2 de la présente convention.

S'il est décidé au niveau de l'entreprise que cette prime est payée sur base mensuelle, elle est reprise, à partir de janvier 2006, dans le salaire mensuel à raison de 5 euros bruts par mois.

*Article 4* - Cette prime n'est pas due aux

werknemers tewerkgesteld in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden en die hiertoe op ondernemingsvlak een CAO sluit, en dit zolang de onderneming in moeilijkheden verkeert.

### **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 5* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en vervangt collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006, geregistreerd onder het nummer 130043/CO/311. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

travailleurs occupés dans les entreprises en difficulté qui concluent une CCT au niveau de l'entreprise à cet effet et ce aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 5* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006, enregistrée sous le numéro 130043/CO/311. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN

PC 311

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 30 JUNI 2005 BETREFFENDE DE  
EINDEJAARSPREMIE

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

HOOFDSTUK 2 - EINDEJAARSPREMIE

1. Principe

*Artikel 2* - De werknemer met vast loon die aan de toekenningsvoorwaarden beantwoordt en van wie de functie het voorwerp vormt van de beroepsclassificatie als in hoofdstuk 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 5 november 2002, geniet een premie.

Deze premie wordt niet **samengevoegd** met een **tenminste** gelijkwaardig door de **onderneming** toegekend voordeel, ongeacht de benaming of de wijze van toekenning ervan, ofwel in de vorm van een conventionele premie, ofwel bij wijze van vrijgevigheid.

De werknemer met geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon (commissie, provisie, participatie) die aan de toekenningsvoorwaarden beantwoordt en van wie de functie het voorwerp vormt van de beroepsclassificatie als in hoofdstuk 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 5 november 2002 bepaald, geniet een **eindejaarspremie** voor zover zijn jaarlijks loon (het dubbel vakantiegeld niet inbegrepen) voor 1 872 uur effectieve of geassimileerde jaarlijkse prestaties, **overeenkomstig de reglementering** in voege voor de jaarlijkse **vakantie**, zijn minimum jaarloon (**schaalminimum** x 12 maanden) niet met 30 % overschrijdt. Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemer worden die jaarlijkse referenties vastgesteld naar rato van zijn arbeidsprestaties.

*Artikel 3* - Deze premie wordt verbonden aan de stiptheid van de werknemer gedurende het jaar. Zij wordt betaald naar rata van de

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL

CP 311

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 30 JUIN 2005 RELATIVE A LA PRIME  
DE FIN D'ANNEE

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

CHAPITRE 2 - PRIME DE FIN D'ANNEE

1. Principe

*Article 2* - Le travailleur rémunéré au fixe, qui répond aux conditions d'octroi et dont la fonction fait l'objet de la classification professionnelle telle qu'elle est définie au chapitre 2 de la convention collective de travail relative à la classification professionnelle du 5 novembre 2002, bénéficie d'une prime.

Cette prime ne se cumule pas avec un avantage au moins équivalent octroyé par l'entreprise, quel qu'en soit la dénomination ou le mode d'attribution, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité.

Le travailleur rémunéré en tout ou en partie de façon variable (commission, guelte, participation), qui répond aux conditions d'octroi et dont la fonction fait l'objet de la classification professionnelle telle qu'elle est définie au chapitre 2 de la convention collective de travail relative à la classification professionnelle du 5 novembre 2002, bénéficie d'une prime de fin d'année dans la mesure où sa rémunération annuelle (non compris le double pécule de vacances), pour 1 872 heures de prestations annuelles effectives ou assimilées selon la réglementation en vigueur pour les vacances annuelles, ne dépasse pas de 30 % sa rémunération minimum annuelle (minimum barémique x 12 mois). Pour le travailleur occupé à temps partiel, ces références annuelles sont établies au prorata de ses prestations de travail.

*Article 3* - Cette prime est liée à l'assiduité du travailleur au cours de l'année. Elle est payée au prorata des prestations annuelles.

75.634 | 60 | 311

REG R-ENREGISTR. NR. 26-07-2005

REG R-ENREGISTR. NR. 11-07-2005

CP/311

jaarlijkse prestaties.

## 2. Toekenningsvoorwaarden

*Artikel 4* - De toekenningsvoorwaarden zijn de volgende, afgezien van andere **meer** voordelige bepalingen **welke** op het niveau van de onderneming zijn **overeengekomen** :

- a) in de **loop van** het jaar door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden geweest zijn;
- b) tijdens het beschouwde kalenderjaar, tenminste **drie** maanden (opeenvolgend of niet) dienst **tellen** in de onderneming;
- c) de onderneming niet vrijwillig verlaten hebben (vertrekken met het oog op het **nemen** van een pensioen of brugpensioen worden niet **als** vrijwillig beschouwd);
- d) niet ontslagen zijn **omwille** van dringende redenen.

## 3. Bedrag

*Artikel 5* - Voor de werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, wordt het bedrag van de premie gelijk aan het werkelijk loon van de **maand december**.

Dit bedrag kan worden herleid naar verhouding van de dienstprestaties en gelijkgestelde voor de werknemers die geen twaalf maanden dienstprestaties tellen in de onderneming vanaf de eerste dag van de maand volgend op de laatste betaling van de eindejaarspremie.

*Artikel 6* - Voor de deeltijdse werknemers, die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, is het bedrag van de premie gelijk aan het werkelijk loon dat overeenkomt met het **maandelijks** gemiddelde van de gepresteerde en de gelijkgestelde uren tijdens de referentieperiode beginnend op de eerste dag van de maand volgend op de laatste uitbetaling van de eindejaarspremie.

*Artikel 7* - Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, wordt het bedrag van de premie gelijk aan het gemiddelde van hun jaarlijkse prestaties. De premie wordt toegekend in de mate waar zij minstens drie maanden tewerkgesteld zijn in de loop van het jaar.

## 2. Conditions d'octroi

*Article 4* - Les conditions d'octroi sont les suivantes, sauf autres dispositions plus avantageuses convenues au niveau de l'entreprise :

- a) avoir été sous contrat de travail dans l'entreprise au courant de l'année;
- b) au cours de l'année civile considérée, avoir au moins trois mois (consécutifs ou non) de service dans l'entreprise;
- c) ne pas avoir quitté volontairement l'entreprise (les départs en pension et en prépension ne sont pas considérés comme départs volontaires);
- d) ne pas être licencié pour motif grave.

## 3. Montant

*Article 5* - Pour les travailleurs occupés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, qui répondent aux conditions d'octroi, le montant de la prime est égal à la rémunération réelle du mois de décembre.

Le montant peut être réduit au prorata des prestations de service et assimilées pour les travailleurs qui n'ont pas douze mois de prestation de service dans l'entreprise, à partir du premier jour du mois qui suit le dernier paiement de la prime de fin d'année.

*Article 6* - Pour les travailleurs occupés à temps partiel qui répondent aux conditions d'octroi, le montant de la prime est égal à la rémunération réelle correspondant à la moyenne mensuelle des heures prestées et assimilées pendant la période de référence prenant cours le premier jour du mois qui suit le dernier paiement de la prime de fin d'année.

*Article 7* - Pour les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui répondent aux conditions d'octroi, le montant de la prime est égal à la moyenne de leurs prestations annuelles. La prime est attribuée s'ils ont été occupés au moins pendant trois mois au cours de l'année.

**Artikel 8** - Op basis van artikel 3, kan het bedrag van de premie worden verminderd naar rata van de afwezigheden welke zich in de loop van het jaar hebben voorgedaan, maar welke niet voortvloeien uit de toepassing van wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, feestdagen, kort verzuim, familiale verlofdagen, beroepsziekte, arbeidsongeval, kraamverlof, de eerste dertig dagen van ziekte of ongeval, het krediet van uren voor de uitoefening van fret syndicaal mandaat, voor de syndicale vorming en voor de cursussen van de sociale bevordering.

#### 4. Tijdstip van betaling

**Artikel 9** - Behalve indien het gebruik in de onderneming of een overeenkomst in de onderneming een ander tijdstip voor de betaling voorzien, wordt de eindejaarspremie betaald in de loop van de maand december.

Voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof zijn, wordt de premie geproratiseerd in functie van het aantal maanden effectieve of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie).

Voor de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst in het loop van het jaar beëindigd werd en die voldoen aan alle toekenningsvoorwaarden van het artikel 4 van deze CAO, wordt de premie geproratiseerd in functie van het aantal maanden effectieve of daarmee conform de vorige paragraaf gelijkgestelde arbeidsprestaties.

### HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

**Artikel 10** - De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 betreffende de eindejaarspremie wordt opgeheven op 1 juli 2005.

**Artikel 11** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**Article 8** - Sur base de l'article 3, le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de congés familiaux, de maladie professionnelle, d'accident du travail, de repos d'accouchement, des trente premiers jours de maladie ou d'accident, de crédits d'heures pour l'exercice d'un mandat syndical, pour la formation syndicale et pour les cours de promotion sociale.

#### 4. Moment de paiement

**Article 9** - Sauf si l'usage ou une convention dans l'entreprise prévoient un autre moment de paiement la prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre.

Pour les travailleurs qui, au moment du paiement de la prime, sont en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour des soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave ou en congé parental, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois de prestations effectives ou assimilées (conformément à la législation sur les vacances annuelles).

Pour les travailleurs dont le contrat de travail s'est terminé dans le courant de l'année écoulée et qui remplissent toutes les conditions d'octroi prévues dans l'article 4 de la présente CCT, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois de prestations effectives ou assimilées, conformément au paragraphe 2 de cet article.

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

**Article 10** - La convention collective de travail du 5 novembre 2002 relative à la prime de fin d'année est abrogée au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

**Article 11** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.



**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 23 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE  
DE TERUGBETALING VAN DE  
VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - VERVOERSONKOSTEN**

**Afdeling 1 - Gemeenschappelijk openbaar  
treinvervoer**

*Artikel 2* - Een tussenkomst van de werkgevers in de vervoerkosten wordt toegekend aan de werknemers die regelmatig een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken. Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten gelijk aan 80% gemiddeld van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor een overeenstemmende afstand (bijlage 1).

**Afdeling 2 - Gemeenschappelijk openbaar  
vervoer met uitzondering van het treinvervoer**

*Artikel 3* - Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten :

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 80 % van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 23 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE AU  
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE  
TRANSPORT DES TRAVAILLEURS**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - FRAIS DE TRANSPORT**

**Section 1 - Transport en commun public par  
chemin de fer**

*Article 2* - Une intervention des employeurs dans les frais de transport est accordée aux travailleurs qui utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public. En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport est égale à 80 % en moyenne du prix de la carte de train en 2ème classe pour une distance équivalente (annexe 1).

**Section 2 - Transport en commun public autre  
que les chemins de fer**

*Article 3* - En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements,, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 80 % du prix réel du transport;

- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80 % 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 7 km te overschrijden.

### **Afdeling 3 - Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer**

*Artikel 4* - Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs betaald voor het geheel van de afstand – zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel – zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement, zoals hoger bepaald.

*Artikel 5* - In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 4, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend :

- nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2, 3 en 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

- b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 80 % 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 7 km.

### **Section 3 - Transport en commun public combiné**

*Article 4* - Si le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'il paye un seul titre de transport pour couvrir la distance totale – sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public –, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.

*Article 5* - Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 4, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

- après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

#### **Afdeling 4 - Persoonlijk vervoermiddel**

*Artikel 6* - In geval van gebruik van een persoonlijk vervoermiddel is de bijdrage van de werkgever afhankelijk van het bestendig gebruik van een vervoermiddel over een afstand die minstens 2 km bedraagt.

*Artikel 7* - Vanaf 1 januari 2012 zal de tussenkomst van de werkgever gelijk zijn aan 75% gemiddeld van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor een overeenstemmende afstand (bijlage 2).

*Artikel 8* - Behalve in het geval voorzien in artikel 11, is bij het gebruik van een persoonlijk vervoermiddel de bijdrage van de werkgever niet verplicht wanneer deze reeds een bijdrage betaalt in de kostprijs van een abonnement of treinkaart.

*Artikel 9* - De bepalingen van dit hoofdstuk zijn evenwel niet van toepassing op de bedienden wier jaarlijkse bruto bezoldiging 35.000 EUR overschrijdt.

#### **Afdeling 5 - Fietsvergoeding**

*Artikel 10* - Vanaf 1 januari 2020, wordt er een vergoeding van 0,24 EUR per kilometer ingesteld voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

#### **Afdeling 6 - Vervoer georganiseerd door de werkgever**

*Artikel 11* - De werkgever die een vervoersdienst voor de werknemers organiseert, neemt slechts in de persoonlijke vervoerskosten deel voor zover de werknemer ten minste 2 km moet afleggen om zich te begeven naar de plaats waar hij het vervoermiddel kan nemen dat hem ter beschikking wordt gesteld. In dat geval wordt de financiële tussenkomst berekend volgens de modaliteiten vervat in de voorgaande hoofdstukken van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Section 4 - Moyen de transport personnel**

*Article 6* - En cas d'utilisation d'un moyen de transport personnel, l'intervention de l'employeur est subordonnée à l'utilisation constante d'un moyen de transport sur une distance égale ou supérieure à 2 km.

*Article 7* - A partir du 1er janvier 2012, l'intervention de l'employeur sera égale à 75 % en moyenne du prix de la carte de train en 2ème classe pour une distance équivalente (annexe 2).

*Article 8* - Sauf dans le cas décrit à l'article 11, l'intervention de l'employeur pour l'utilisation d'un moyen de transport privé n'est pas due lorsque l'employeur intervient déjà dans le coût d'un abonnement ou d'une carte de train.

*Article 9* - Les dispositions de ce chapitre ne s'appliquent toutefois pas aux employés dont la rémunération annuelle brute dépasse 35.000 EUR.

#### **Section 5 - Déplacements à bicyclette**

*Article 10* - A partir du 1er janvier 2020, une indemnité de 0,24 EUR par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est instaurée pour les déplacements à bicyclette.

#### **Section 6 - Transport organisé par l'employeur**

*Article 11* - L'employeur qui organise un service de transport pour les travailleurs n'intervient, dans leurs frais de transport personnels, que dans la mesure où ils doivent au moins parcourir 2 km pour se rendre à l'endroit fixé pour prendre le moyen de transport mis à leur disposition. Dans ce cas, l'intervention financière est calculée selon les modalités des chapitres précédents de la présente convention collective de travail.

## **Afdeling 7 - Cumulatie van diverse vervoermiddelen**

*Artikel 12* - Wanneer de werknemer meerdere vervoermiddelen gebruikt, zal de bijdrage van de werkgever berekend worden op basis van artikel 3 van deze overeenkomst.

## **Afdeling 8 - Terugbetalingstijdstip**

*Artikel 13* - De bijdrage van de werkgevers in de door de werknemers gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden, voor de werknemer met een maandabonnement of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week.

## **Afdeling 9 - Modaliteiten van terugbetaling**

*Artikel 14* - § 1. Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer leggen aan de werkgever een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen.

Werknemers die gebruik maken van een persoonlijk vervoermiddel vermelden in hun verklaring op erewoord de afgelegde afstand met het persoonlijk voertuig.

Voor deze verklaringen maken de werknemers gebruik van een formulier dat overeenkomt met het model in bijlage 3.

§ 2. De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

*Artikel 15* - De tussenkomst van de werkgever in de kosten van openbaar vervoer zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

## **Section 7 - Cumul des différents moyens de transport**

*Article 12* - Lorsque le travailleur utilise plusieurs moyens de transport, l'intervention de l'employeur sera calculée sur base de l'article 3 de cette convention.

## **Section 8 - Epoque de remboursement**

*Article 13* - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

## **Section 9 - Modalités de remboursement**

*Article 14* - § 1. Les travailleurs qui utilisent les transports publics présentent au employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

Les travailleurs qui utilisent un moyen de transport privé indiquent dans la déclaration sur l'honneur la distance parcourue.

Les travailleurs utilisent pour ces déclarations un formulaire qui correspond au modèle repris à l'annexe 3.

§ 2. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

*Article 15* - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

*Artikel 16* - Iedere onjuiste verklaring op erewoord leidt tot de terugbetaling van de bijdragen.

*Artikel 17* - In geval van adresverandering maakt de begunstigde, binnen de acht dagen, een nieuwe verklaring op erewoord op, of brengt ter kennis dat hij niet meer voldoet aan de toekenningsvoorwaarden, op straffe van de sanctie voorzien in artikel 16.

*Artikel 18* - Wanneer de werknemer de uitgave voor zijn vervoerbewijs reeds heeft gedaan, blijft hij begunstigde van de maandelijkse bijdrage.

### **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 19* - Gunstigere bepalingen die het gevolg zijn van bijzondere overeenkomsten blijven bestaan maar kunnen niet met deze collectieve arbeidsovereenkomst gecumuleerd worden.

*Artikel 20* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2014 betreffende de terugbetaling van de vervoerskosten van de werknemers gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (122060 /CO/31100) wordt opgeheven.

*Artikel 21* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2020 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

*Article 16* - Toute déclaration sur l'honneur erronée entraîne le remboursement des interventions.

*Article 17* - Dans les huit jours d'un changement d'adresse, le bénéficiaire refait une nouvelle déclaration sur l'honneur ou signale qu'il ne se trouve plus dans les conditions d'octroi, sous peine de la sanction prévue à l'article 16.

*Article 18* - Lorsque le travailleur a déjà engagé la dépense pour acquérir son titre de transport, il demeure bénéficiaire de l'intervention mensuelle.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 19* - Les dispositions plus favorables résultant d'accords particuliers sont maintenues mais ne se cumulent pas avec celles prévues par la présente convention collective de travail.

*Article 20* - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 février 2014 relative au remboursement des frais de transport des travailleurs (122060/CO/31100).

*Article 21* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

**Bijlage 1 – Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer (80% gemiddeld) (op 01-02-2019)**  
**Annexe 1 – Transport en commun public par chemin de fer (80% en moyenne) (au 01-02-2019)**

Distance Afstand (km)	Transport public/ openbaar vervoer	Carte mensuelle Maandelijke kaart		3 mois/maanden		12 mois/maanden		Temps partiel (railflex) Deeltijds		Par jour Per dag
		Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Intervention patronale/ tussenkost werkgever
1	0,76	36,00	27,30	101,00	76,60	361,00	273,80	12,30	9,33	1,26
2	0,76	36,00	27,53	101,00	77,24	361,00	276,06	12,30	9,41	1,27
3	0,76	36,00	27,53	101,00	77,24	361,00	276,06	12,30	9,41	1,27
4	0,76	39,50	29,97	110,00	83,47	393,00	298,22	13,40	10,17	1,38
5	0,76	42,50	32,45	119,00	90,87	425,00	324,55	14,50	11,07	1,50
6	0,76	45,00	34,38	127,00	97,04	452,00	345,37	15,40	11,77	1,59
7	0,76	48,00	36,31	134,00	101,36	480,00	363,10	16,40	12,41	1,68
8	0,76	51,00	38,62	142,00	107,53	507,00	383,93	17,30	13,10	1,78
9	0,76	53,00	40,17	150,00	113,70	534,00	404,76	18,20	13,80	1,85
10	0,76	56,00	42,48	157,00	119,10	561,00	425,59	19,10	14,49	1,96
11	0,77	59,00	45,18	165,00	126,36	588,00	450,28	20,10	15,39	2,08
12	0,77	62,00	47,49	172,00	131,76	616,00	471,88	21,00	16,09	2,19
13	0,77	64,00	49,04	180,00	137,93	643,00	492,71	21,90	16,78	2,26
14	0,77	67,00	51,35	188,00	144,10	670,00	513,54	22,80	17,48	2,37
15	0,77	70,00	53,67	195,00	149,50	697,00	534,37	23,80	18,25	2,48
16	0,77	72,00	55,60	203,00	156,76	724,00	559,07	24,70	19,07	2,57
17	0,77	75,00	57,91	210,00	162,15	752,00	580,67	25,50	19,69	2,67
18	0,77	78,00	60,23	218,00	168,33	779,00	601,50	26,50	20,46	2,78
19	0,77	81,00	62,71	226,00	174,96	806,00	623,98	27,50	21,29	2,89
20	0,77	83,00	64,25	233,00	180,36	833,00	644,80	28,50	22,06	2,96
21	0,77	86,00	66,56	241,00	186,53	860,00	665,63	29,50	22,83	3,07
22	0,77	89,00	68,88	248,00	191,93	887,00	686,46	30,50	23,60	3,18
23	0,78	91,00	70,80	256,00	199,18	915,00	711,92	31,00	24,12	3,27
24	0,78	94,00	73,12	264,00	205,36	942,00	732,75	32,00	24,89	3,37
25	0,78	97,00	75,27	271,00	210,30	969,00	751,94	33,00	25,61	3,47
26	0,78	100,00	77,69	279,00	216,76	996,00	773,82	34,00	26,42	3,59
27	0,78	102,00	79,29	287,00	223,10	1023,00	795,24	35,00	27,21	3,66
28	0,78	105,00	81,67	294,00	228,67	1051,00	817,44	36,00	28,00	3,77
29	0,78	108,00	84,09	302,00	235,13	1078,00	839,30	37,00	28,81	3,88
30	0,78	110,00	85,68	309,00	240,69	1105,00	860,74	37,50	29,21	3,95
31-33	0,78	115,00	90,05	322,00	252,14	1149,00	899,73	39,00	30,54	4,16
34-36	0,79	122,00	96,44	341,00	269,55	1216,00	961,22	41,50	32,80	4,45
37-39	0,80	128,00	102,01	359,00	286,11	1283,00	1022,51	43,50	34,67	4,71
40-42	0,80	135,00	108,00	378,00	302,40	1350,00	1080,00	46,00	36,80	4,98
43-45	0,81	142,00	114,77	397,00	320,86	1416,00	1144,44	48,50	39,20	5,30
46-48	0,81	148,00	120,32	415,00	337,39	1483,00	1205,66	51,00	41,46	5,55
49-51	0,82	155,00	126,71	434,00	354,80	1550,00	1267,13	53,00	43,33	5,85
52-54	0,81	160,00	130,31	447,00	364,06	1597,00	1300,69	54,00	43,98	6,01
55-57	0,82	164,00	135,06	461,00	379,65	1645,00	1354,71	56,00	46,12	6,23
58-60	0,83	169,00	139,43	474,00	391,05	1692,00	1395,90	58,00	47,85	6,43
61-65	0,83	176,00	145,44	492,00	406,58	1756,00	1451,11	60,00	49,58	6,71

66-70	0,83	183,00	<b>152,18</b>	514,00	427,43	1835,00	<b>1525,95</b>	63,00	52,39	7,02
71-75	0,83	191,00	<b>157,82</b>	536,00	442,88	1914,00	<b>1581,47</b>	65,00	53,71	7,28
76-80	0,83	199,00	<b>166,09</b>	558,00	465,72	1993,00	<b>1663,39</b>	68,00	56,75	7,66
81-85	0,83	207,00	<b>171,73</b>	580,00	481,19	2072,00	<b>1718,99</b>	71,00	58,90	7,92
86-90	0,83	215,00	<b>179,29</b>	602,00	502,03	2152,00	<b>1794,61</b>	73,00	60,88	8,27
91-95	0,84	223,00	<b>186,86</b>	625,00	523,71	2231,00	<b>1869,42</b>	76,00	63,68	8,62
96-100	0,83	231,00	<b>192,50</b>	647,00	539,17	2310,00	<b>1925,00</b>	79,00	65,83	8,88
101-105	0,84	239,00	<b>200,07</b>	669,00	560,02	2389,00	<b>1999,82</b>	81,00	67,80	9,23
106-110	0,84	247,00	<b>207,63</b>	691,00	580,87	2468,00	<b>2074,66</b>	84,00	70,61	9,58
111-115	0,84	255,00	<b>215,20</b>	713,00	601,73	2548,00	<b>2150,36</b>	87,00	73,42	9,93
116-120	0,85	263,00	<b>222,78</b>	736,00	623,44	2627,00	<b>2225,22</b>	90,00	76,24	10,28
121-125	0,84	271,00	<b>228,41</b>	758,00	638,89	2706,00	<b>2280,77</b>	92,00	77,54	10,54
126-130	0,85	279,00	<b>235,99</b>	780,00	659,75	2785,00	<b>2355,65</b>	95,00	80,35	10,89
131-135	0,85	286,00	<b>242,71</b>	802,00	680,62	2864,00	<b>2430,53</b>	98,00	83,17	11,20
136-140	0,84	294,00	<b>248,35</b>	824,00	696,06	2944,00	<b>2486,91</b>	100,00	84,47	11,46
141-145	0,85	302,00	<b>257,86</b>	846,00	722,35	3023,00	<b>2581,18</b>	103,00	87,95	11,90
146-150	0,85	313,00	<b>267,40</b>	877,00	749,24	3134,00	<b>2677,44</b>	107,00	91,41	12,34

\* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.

Distance SNCB limitée à 150 Km

\* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.

Afstanden NMBS beperkt to 150 Km

**Bijlage 2 – Persoonlijk vervoermiddel (75% gemiddeld) (op 01-02-2019)**

**Annexe 2 – Moyen de transport personnel (75% en moyenne) (au 01-02-2019)**

Distance Afstand (km)	Transport privé/ privé- vervoer	Carte mensuelle Maandelijke kaart		3 mois/maanden		12 mois/maanden		Temps partiel (railflex) Deeltijds		Par jour Per dag
		Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Tarif 100%/ tarieven 100%	Intervention patronale/ tussenkost werkgever	Intervention patronale/ tussenkost werkgever
1	0,70	36,00	25,14	101,00	70,54	361,00	252,14	12,30	8,59	1,16
2	0,70	36,00	25,37	101,00	71,18	361,00	254,40	12,30	8,67	1,17
3	0,70	36,00	25,37	101,00	71,18	361,00	254,40	12,30	8,67	1,17
4	0,70	39,50	27,60	110,00	76,87	393,00	274,64	13,40	9,36	1,27
5	0,70	42,50	29,90	119,00	83,73	425,00	299,05	14,50	10,20	1,38
6	0,70	45,00	31,68	127,00	89,42	452,00	318,25	15,40	10,84	1,46
7	0,70	48,00	33,43	134,00	93,32	480,00	334,30	16,40	11,42	1,54
8	0,70	51,00	35,56	142,00	99,01	507,00	353,51	17,30	12,06	1,64
9	0,70	53,00	36,99	150,00	104,70	534,00	372,72	18,20	12,70	1,71
10	0,70	56,00	39,12	157,00	109,68	561,00	391,93	19,10	13,34	1,81
11	0,71	59,00	41,64	165,00	116,46	588,00	415,00	20,10	14,19	1,92
12	0,71	62,00	43,77	172,00	121,44	616,00	434,92	21,00	14,83	2,02
13	0,71	64,00	45,20	180,00	127,13	643,00	454,13	21,90	15,47	2,09
14	0,71	67,00	47,33	188,00	132,82	670,00	473,34	22,80	16,11	2,18
15	0,71	70,00	49,47	195,00	137,80	697,00	492,55	23,80	16,82	2,28
16	0,71	72,00	51,28	203,00	144,58	724,00	515,63	24,70	17,59	2,37
17	0,71	75,00	53,41	210,00	149,55	752,00	535,55	25,50	18,16	2,46
18	0,71	78,00	55,55	218,00	155,25	779,00	554,76	26,50	18,87	2,56
19	0,71	81,00	57,85	226,00	161,40	806,00	575,62	27,50	19,64	2,67
20	0,71	83,00	59,27	233,00	166,38	833,00	594,82	28,50	20,35	2,74
21	0,71	86,00	61,40	241,00	172,07	860,00	614,03	29,50	21,06	2,83
22	0,71	89,00	63,54	248,00	177,05	887,00	633,24	30,50	21,77	2,93
23	0,72	91,00	65,34	256,00	183,82	915,00	657,02	31,00	22,26	3,02
24	0,72	94,00	67,48	264,00	189,52	942,00	676,23	32,00	22,97	3,11
25	0,72	97,00	69,45	271,00	194,04	969,00	693,80	33,00	23,63	3,20
26	0,72	100,00	71,69	279,00	200,02	996,00	714,06	34,00	24,38	3,31
27	0,72	102,00	73,17	287,00	205,88	1023,00	733,86	35,00	25,11	3,38
28	0,72	105,00	75,37	294,00	211,03	1051,00	754,38	36,00	25,84	3,48
29	0,72	108,00	77,61	302,00	217,01	1078,00	774,62	37,00	26,59	3,58
30	0,72	110,00	79,08	309,00	222,15	1105,00	794,44	37,50	26,96	3,65
31-33	0,72	115,00	83,15	322,00	232,82	1149,00	830,79	39,00	28,20	3,84
34-36	0,73	122,00	89,12	341,00	249,09	1216,00	888,26	41,50	30,31	4,11
37-39	0,74	128,00	94,33	359,00	264,57	1283,00	945,53	43,50	32,06	4,35
40-42	0,74	135,00	99,90	378,00	279,72	1350,00	999,00	46,00	34,04	4,61
43-45	0,75	142,00	106,25	397,00	297,04	1416,00	1059,48	48,50	36,29	4,90
46-48	0,75	148,00	111,44	415,00	312,49	1483,00	1116,68	51,00	38,40	5,14
49-51	0,76	155,00	117,41	434,00	328,76	1550,00	1174,13	53,00	40,15	5,42
52-54	0,75	160,00	120,71	447,00	337,24	1597,00	1204,87	54,00	40,74	5,57
55-57	0,76	164,00	125,22	461,00	351,99	1645,00	1256,01	56,00	42,76	5,78
58-60	0,77	169,00	129,29	474,00	362,61	1692,00	1294,38	58,00	44,37	5,97
61-65	0,77	176,00	134,88	492,00	377,06	1756,00	1345,75	60,00	45,98	6,22



66-70	0,77	183,00	141,20	514,00	396,59	1835,00	1415,85	63,00	48,61	6,52
71-75	0,77	191,00	146,36	536,00	410,72	1914,00	1466,63	65,00	49,81	6,75
76-80	0,77	199,00	154,15	558,00	432,24	1993,00	1543,81	68,00	52,67	7,11
81-85	0,77	207,00	159,31	580,00	446,39	2072,00	1594,67	71,00	54,64	7,35
86-90	0,77	215,00	166,39	602,00	465,91	2152,00	1665,49	73,00	56,50	7,68
91-95	0,78	223,00	173,48	625,00	486,21	2231,00	1735,56	76,00	59,12	8,01
96-100	0,77	231,00	178,64	647,00	500,35	2310,00	1786,40	79,00	61,09	8,24
101-105	0,78	239,00	185,73	669,00	519,88	2389,00	1856,48	81,00	62,94	8,57
106-110	0,78	247,00	192,81	691,00	539,41	2468,00	1926,58	84,00	65,57	8,90
111-115	0,78	255,00	199,90	713,00	558,95	2548,00	1997,48	87,00	68,20	9,22
116-120	0,79	263,00	207,00	736,00	579,28	2627,00	2067,60	90,00	70,84	9,55
121-125	0,78	271,00	212,15	758,00	593,41	2706,00	2118,41	92,00	72,02	9,79
126-130	0,79	279,00	219,25	780,00	612,95	2785,00	2188,55	95,00	74,65	10,12
131-135	0,79	286,00	225,55	802,00	632,50	2864,00	2258,69	98,00	77,29	10,41
136-140	0,78	294,00	230,71	824,00	646,62	2944,00	2310,27	100,00	78,47	10,65
141-145	0,79	302,00	239,74	846,00	671,59	3023,00	2399,80	103,00	81,77	11,06
146-150	0,79	313,00	248,62	877,00	696,62	3134,00	2489,40	107,00	84,99	11,47

\* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.

Distance SNCB limitée à 150 Km

\* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.

Afstanden NMBS beperkt to 150 Km

## ANNEXE 3 (version FR)

### DECLARATION SUR L'HONNEUR

Type

Je soussigné .....

habitant .....

travaillant .....

déclare sur l'honneur d'utiliser de façon constante pour me rendre à mon travail un ou plusieurs moyens de transport.

- J'utilise un moyen de transport en commun. 1

La distance indiquée sur le titre de transport est de ..... km.

- J'utilise un moyen de transport privé.

a) Le moyen de transport public en commun en liaison la plus directe avec mon lieu de travail est un bus, tram, vicinal, train. 2

b) La distance parcourue avec mon véhicule privé est de ..... km.

c) Si j'avais utilisé ce moyen de transport en commun, le prix que j'aurais dû décaisser est de ..... euros.

- J'utilise plusieurs moyens de transport.

La distance totale parcourue est de ..... km.

J'ai pris connaissance des dispositions de la convention collective de travail du secteur.

J'ai reçu une copie de la présente déclaration. Toute déclaration erronée entraîne le remboursement des interventions sans préjudice, en cas de déclaration frauduleuse, des sanctions appropriées à chaque cas d'espèce.

Fait à ....., le .....

Signature,

\_\_\_\_\_

1 Cocher la case adéquate.

2 Barrer la mention inutile.

## BIJLAGE 3 (NED versie)

### VERKLARING OP EREWOORD

Model

Ik ondergetekende .....

wonend .....

werkend .....

verklaar op mijn eer dat ik, om mij naar het werk te begeven, bestendig één of meerdere vervoermiddelen gebruik.

- Ik gebruik een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel. 1

De afstand vermeld op het vervoerbewijs bedraagt ..... km.

- Ik gebruik een persoonlijk vervoermiddel.

a) Het gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dat de meest directe verbinding met mijn werkgelegenheid verzekert is een bus, tram, buurtspoorweg, trein. <sup>2</sup>

b) De afstand afgelegd met mijn persoonlijk vervoermiddel is .... km.

c) Als ik dit gemeenschappelijk vervoermiddel zou gebruiken zou mij dat ..... euro kosten.

- Ik gebruik meerdere vervoermiddelen.

De totale afstand is ..... km.

Ik heb kennis genomen van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van de sector.

Ik heb een kopie ontvangen van onderhavige verklaring. Iedere onjuiste verklaring op erewoord leidt tot de terugbetaling, van de tussenkomst, onder alle voorbehoud, en in geval van bedrieglijke verklaring tot straffen, aan elk geval afzonderlijke aangepast.

Gedaan te ..... de .....

Handtekening,

\_\_\_\_\_

1 Het gepaste vakje aankruisen.

<sup>2</sup> Het overbodige schrappen.

13 -09- 2007

02 -10- 2007

NR  
N°

84.972 16 1311

PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEIIMHANDELSZAKEN

PC 311

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 27 AUGUSTUS 2007 INZAKE  
OPEENVOLGENDE ARBEIDSCONTRACTEN

## HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

HOOFDSTUK 2 - GEMEENSCHAPPELIJKE  
BEPALINGEN

*Artikel 2* - Onder "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten" wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de daarbijhorende rechtspraak terzake.

## HOOFDSTUK 3 - PROEFPERIODE

*Artikel 3* - Voor de bepaling van het proefbeding wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten, bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie<sup>1</sup>.

## HOOFDSTUK 4 - OPZEGTERMIJN

*Artikel 4* - Voor de bepaling van de opzegtermijn, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL

CP311

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
27 AOUT 2007 RELATIVE AUX CONTRATS  
DE TRAVAIL SUCCESSIFS

## CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

## CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS COMMUNES

*Article 2* - On entend par "des contrats de travail successifs" des contrats de travail successifs comme cela a été définie par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

## CHAPITRE 3 - PERIODE D'ESSAI

*Article 3* - Pour déterminer la clause d'essai, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction<sup>2</sup>.

## CHAPITRE 4 - DELAI DE PREAVIS

*Article 4* - Pour déterminer le délai de préavis, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

<sup>1</sup> Het proefbeding is dus éénmalig indien een werknemer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en /of vervangingscontracten zou uitoefenen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie.

<sup>2</sup> La clause d'essate est donc unique si l'employé exerce des contrats de travail successifs à durée déterminée et/ou des contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction.

## HOOFDSTUK 5 - LOONSCHALEN

*Artikel 5* - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

## HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 6* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 april 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de de grote kleinhandelszaken.

## CHAPITRE 5 - BAREMES SALARIAUX

*Article 5* - Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

## CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 6* - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

COMMISSION PARITAIRE  
DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 JUIN 1999  
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 SEPTEMBRE 1997  
RELATIVE A LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS DE MODIFICATION

Article 2 - L'article 2 de la convention collective de travail du 18 septembre 1997 relative à la durée hebdomadaire du travail, conclue en Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (enregistrée sous le numéro 46 773/co/311) est modifiée par le texte suivant : "Durée du travail - La durée hebdomadaire du travail est fixée à 36 heures.

A partir du 1er janvier 2001, la durée hebdomadaire du travail est portée à 35 heures. La diminution du temps de travail est **appliquée**, au choix de l'employeur, soit en réduisant la durée des prestations de la semaine à 35 heures, soit en réduisant la durée du travail sur l'année.

Si l'employeur choisit la réduction des prestations de la semaine, l'heure de diminution du temps de travail est accordée sur un jour de la semaine, et non sur plusieurs jours.

Si l'employeur choisit la réduction du temps de travail sur l'année, il accorde six jours de compensation par an. La fixation des dates de ces jours de compensation se fait de commun accord selon les modalités d'application dans l'entreprise en matière de congés extra-légaux.

La durée de travail contractuelle des travailleurs à temps partiel reste inchangée au 1er janvier 2001. La diminution du temps de travail se réalise, pour les travailleurs à temps partiel, via une augmentation proportionnelle de salaire de 2,857 % au 1er janvier 2001.

Article 3 - Un article 2 bis est ajouté dans la même convention collective de travail, libellé comme suit : "Sursalaire - La limite hebdomadaire à partir de laquelle un sursalaire doit être payé, est maintenue à 36 heures par semaine.

Répartition des prestations - Sauf pour le personnel de nettoyage, les prestations journalières ne peuvent être inférieures à 3 heures.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur un maximum de cinq jours/semaine.

Les travailleurs à temps partiel avec un contrat de travail pour 24 heures par semaine au maximum, ont à leur demande écrite le droit de répartir leurs prestations sur quatre jours par semaine. Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2000.

Communication des horaires - Les horaires des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à horaire variable doivent être communiqués au moins deux semaines à l'avance pour la troisième semaine.

07/01/2021

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR. ENREGISTR. | 52508 / 6/311  
07-07-1999 | 08/09/99 | N°

### **CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES**

Article 4 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et aux organisations signataires.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE GROTE KLEINHANDELSZAKEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JUNI 1999  
TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 SEPTEMBER 1997  
BETREFFENDE DE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

HOOFDSTUK II - WIJZIGINGSBEPALINGEN

Artikel 2 - Artikel 2 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1997 betreffende de wekelijkse arbeidsduur, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (geregistreerd onder nummer 46773/co/311) wordt vervangen door de volgende tekst :

“ Arbeidsduur - De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 36 uur.

Vanaf 1 januari 2001 wordt de wekelijkse arbeidsduur op 35 uur gebracht. De arbeidsduurvermindering wordt naar keuze van de werkgever doorgevoerd, hetzij door de duur van de prestaties per week te verminderen tot 35 uur, hetzij door de arbeidsduur per jaar te verminderen.

Wanneer de werkgever kiest voor de vermindering van de prestaties per week, wordt het uur arbeidsduurvermindering op één dag in de week toegekend, en niet over meerdere dagen.

Wanneer de werkgever kiest voor een arbeidsduurvermindering per jaar, doet hij dit door 6 compensatiedagendagen per jaar toe te kennen. De vaststelling van de data voor deze compensatiedagen, gebeurt in onderling akkoord volgens de aanvraagmodaliteiten die gelden in de onderneming voor de extra-légale verlofdagen.

De contractuele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers blijft op 1 januari 2001 ongewijzigd. De arbeidsduurvermindering resulteert voor de deeltijdse werknemers op 1 januari 2001 in een proportionele loonsverhoging van 2,857 %.”

Artikel 3 - Er wordt een artikel 2 bis ingevoegd in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst, dat luidt als volgt : “ Overloon - De weekgrens vanaf dewelke er overloon dient betaald te worden, blijft behouden op 36 uren per week.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.  
07-07-1999

07/01/2021

081099

Nº 52508 / 6/311



Spreiding van de prestaties - Behalve voor het schoonmaakpersoneel mogen de dagelijkse prestaties niet **korter zijn** dan 3 uur.

De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over een maximum van 5 dagen per week.

Deeltijdse **werknemers** met een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 24 uren per week, hebben op hun schriftelijk verzoek het recht om hun prestaties te spreiden over vier dagen per week. Deze regeling treedt in voege vanaf 1 januari 2000.

Aankondiging van de uurroosters - De uurroosters van de werknemers tewerkgesteld met een variabel **uurrooster** moeten tenminste twee weken op voorhand voor de derde week meegedeeld **worden.**"

### HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 4* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 1999 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gerede partij, **mits een opzeggingstermijn** van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken en aan de ondertekenende organisaties.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE KLEINHANDELS-  
ZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
11 JANUARI 2012 BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken.

**HOOFDSTUK II - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR EN MODALITEITEN**

*Artikel 2* - Arbeidsduur - De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 36 uur.

Vanaf 1 januari 2001 wordt de wekelijkse arbeidsduur op 35 uur gebracht. De arbeidsduurvermindering wordt naar keuze van de werkgever doorgevoerd, hetzij door de duur van de prestaties per week te verminderen tot 35 uur, hetzij door de arbeidsduur per jaar te verminderen.

Wanneer de werkgever kiest voor de vermindering van de prestaties per week, wordt het uur arbeidsduurvermindering op één dag in de week toegekend, en niet over meerdere dagen.

Wanneer de werkgever kiest voor een arbeidsduurvermindering per jaar, doet hij dit door 6 compensatiedagen per jaar toe te kennen. De vaststelling van de data voor deze compensatiedagen, gebeurt in onderling akkoord volgens de aanvraagmodaliteiten die gelden in de onderneming voor de extra-legale verlofdagen.

De contractuele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers blijft op 1 januari 2001 ongewijzigd.

De arbeidsduurvermindering resulteert voor de deeltijdse werknemers op 1 januari 2001 in een proportionele loonsverhoging van 2,857 %.

*Artikel 3* - Overloon - De weekgrens vanaf dewelke er overloon dient betaald te worden, blijft behouden op 36 uren per week.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
11 JANVIER 2012 RELATIVE A LA DUREE DU  
TRAVAIL**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE II - DUREE HEBDOMADAIRE DU  
TRAVAIL ET MODALITES**

*Article 2* - Durée du travail - La durée hebdomadaire du travail est fixée à 36 heures.

A partir du 1er janvier 2001, la durée hebdomadaire du travail est portée à 35 heures. La diminution du temps de travail est appliquée, au choix de l'employeur, soit en réduisant la durée des prestations de la semaine à 35 heures, soit en réduisant la durée du travail sur l'année.

Si l'employeur choisit la réduction des prestations de la semaine, l'heure de diminution du temps de travail est accordée sur un jour de la semaine, et non sur plusieurs jours.

Si l'employeur choisit la réduction du temps de travail sur l'année, il accorde six jours de compensation par an. La fixation des dates de ces jours de compensation se fait de commun accord selon les modalités d'application dans l'entreprise en matière de congés extra-légaux.

La durée de travail contractuelle des travailleurs à temps partiel reste inchangée au 1er janvier 2001.

La diminution du temps de travail se réalise, pour les travailleurs à temps partiel, via une augmentation proportionnelle de salaire de 2,857 % au 1er janvier 2001.

*Article 3* - Sursalaire - La limite hebdomadaire à partir de laquelle un sursalaire doit être payé, est maintenue à 36 heures par semaine.

**Artikel 4 - Spreiding van de prestaties -** De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over een maximum van 5 dagen per week.

Deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 24 uren per week, hebben op hun schriftelijk verzoek het recht om hun prestaties te spreiden over vier dagen per week. Deze regeling treedt in voege vanaf 1 januari 2000.

**Artikel 5 -** De grenzen van de wekelijkse arbeidsduur kunnen vastgesteld worden op basis van een gemiddelde, waarvan de periode en de modaliteiten ondernemingsgewijze dienen bepaald te worden in overleg met de Ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze instelling het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van deze instelling de vakbondsafvaardiging.

**Artikel 6 -** In afwijking van de bepalingen van artikel 5 mag, gedurende maximum drie maand per jaar, de wekelijkse arbeidsduur als bepaald in artikel 2, 40 uur/week bedragen ofwel voor het geheel, ofwel voor een gedeelte van de diensten van de onderneming.

In dat geval, hebben de werknemers recht op een gegroepeerd compensatieverlof gelijk aan het aantal uren die worden gepresteerd boven de wekelijkse arbeidsduur als bepaald in artikel 2 tot een beloop van 40 uur.

Die periode van drie maand is splitsbaar per volledige maand. De praktische modaliteiten, met name die betreffende de bepaling van de periode gedurende dewelke de wekelijkse arbeidsduur 40 uur zal bedragen, de betrokken werknemers of diensten, de spreiding van de opgedeelde periode over het jaar, het stelsel van compensatieverlof, worden vastgelegd op het vlak van de onderneming in overleg met de Ondernemingsraad; of bij ontstentenis van deze instelling het Comité voor veiligheid en gezondheid; bij ontstentenis van deze instelling de vakbondsafvaardiging; bij ontstentenis van deze instelling de gewestelijke vakorganisaties.

**Artikel 7 -** Aankondiging van de uurroosters - De uurroosters van de werknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster moeten tenminste twee weken op voorhand voor de derde week meegedeeld worden.

**Article 4 - Répartition des prestations -** La durée hebdomadaire de travail est répartie sur un maximum de cinq jours/semaine.

Les travailleurs à temps partiel avec un contrat de travail pour 24 heures par semaine au maximum, ont à leur demande écrite le droit de répartir leurs prestations sur quatre jours par semaine. Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2000.

**Article 5 -** Les limites de la durée hebdomadaire de travail peuvent s'établir sur une base moyenne dont la période et les modalités sont à déterminer au niveau de l'entreprise en concertation avec le conseil d'entreprise, à défaut de cet organe, le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de cet organe la délégation syndicale.

**Article 6 -** Durant au maximum trois mois de l'année, la durée hebdomadaire de travail telle qu'elle est définie à l'article 2 peut être de 40 heures/semaine, soit dans l'ensemble, soit dans une partie des services de l'entreprise.

Dans ce cas, les travailleurs ont droit à un congé compensatoire groupé égal au nombre d'heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire du travail telle qu'elle est définie à l'article 2 jusqu'à concurrence des 40 heures.

Cette période de trois mois est fractionnable par mois entier. Les modalités pratiques, notamment celles concernant la détermination de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire du travail sera de 40 heures, les travailleurs ou services intéressés, l'étendue du fractionnement pendant l'année, le système de congé compensatoire, sont fixés au niveau de l'entreprise en accord avec le Conseil d'entreprise; à défaut de cet organe, avec le comité pour la prévention et la protection au travail; à défaut de cet organe, avec la délégation syndicale du personnel; à défaut de cet organe, avec les organisations syndicales.

**Article 7 -** Communication des horaires - Les horaires des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à horaire variable doivent être communiqués au moins deux semaines à l'avance pour la troisième semaine.

### HOOFDSTUK III – DAGELIJKE ARBEIDSDUUR

*Artikel 8* - Spreiding van de prestaties - Behalve voor het schoonmaakpersoneel mogen de dagelijkse prestaties niet korter zijn dan 3 uur.

*Artikel 9* - De contractuele dagelijkse prestaties van deeltijdse werknemers dienen in de loop van de dag op ononderbroken basis te geschieden.

*Artikel 10* – Vanaf 1 januari 2012 hebben de werknemers met 5 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

### HOOFDSTUK IV - RUSTPERIODE

*Artikel 11* - Tussen twee arbeidsprestaties wordt een minimale rustperiode per dag van 12 uren voorzien (uitgezonderd bijzondere en occasionele situaties zoals bijvoorbeeld de jaarlijkse inventariswerken), tenzij een andere regeling overeengekomen wordt bij ondernemingsovereenkomst.

### HOOFDSTUK V - BEURTROLVERLOFDAG OP ZATERDAG

*Artikel 12* - De voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels van meer dan 5 personen hebben recht op 7 beurtrolverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

De deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels met meer dan 5 personen hebben recht op 4 beurtrolverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

De voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels met 5 personen of minder hebben recht op 5 beurtrolverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

De deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels met 5 personen of minder hebben recht op 3 beurtrolverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

### CHAPITRE III – DUREE DE TRAVAIL JOURNALIERE

*Article 8* - Répartition des prestations - Sauf pour le personnel de nettoyage, les prestations journalières ne peuvent être inférieures à 3 heures.

*Article 9* - Pour les travailleurs à temps partiel, les prestations contractuelles journalières doivent s'effectuer d'affilée au cours de la journée.

*Article 10* – A partir du 1er janvier 2012, les travailleurs avec une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise ont un droit individuel à une durée minimale journalière de 4 heures.

### CHAPITRE IV - TEMPS DE REPOS

*Article 11* - Entre deux prestations de travail, une période minimum de repos par jour de 12 heures est prévue (excepté les situations particulières et occasionnelles, comme par exemple les travaux annuels d'inventaire), à moins qu'un autre règlement soit conclu par convention d'entreprise.

### CHAPITRE V - SAMEDIS DE ROULEMENT

*Article 12* - Les travailleurs à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de plus de 5 personnes ont droit à 7 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

Les travailleurs à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de plus de 5 personnes ont droit à 4 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

Les travailleurs à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de 5 personnes et moins ont droit à 5 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

Les travailleurs à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de 5 personnes et moins ont droit à 3 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

## HOOFDSTUK VI - ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR

*Artikel 13* - In de ondernemingen waarbinnen een syndicale delegatie werd samengesteld kan de annualisering van de wekelijkse arbeidsduur bij toepassing van het artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 slechts ingevoerd worden bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van deze onderneming. In de bedrijven waarbinnen geen syndicale afvaardiging werd samengesteld, moeten de voorstellen tot wijziging van het arbeidsreglement die de annualisering van de arbeidsduur inhouden ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair comité alvorens in werking te kunnen treden.

## HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALING

*Artikel 14* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1997 betreffende de wekelijkse arbeidsduur, wordt opgeheven op 1 januari 2012.

*Artikel 15* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gereede partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken en aan de ondertekenende organisaties.

## CHAPITRE VI - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

*Article 13* - Dans les entreprises au sein desquelles une délégation syndicale a été constituée, l'annualisation de la durée hebdomadaire de travail ne peut être introduite, en application de l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, que par convention collective de travail conclue au niveau de ces entreprises. Dans les entreprises où une délégation syndicale n'a pas été constituée, les propositions de modification du règlement de travail qui impliquent l'annualisation de la durée de travail doivent, avant de pouvoir entrer en vigueur, être soumises à l'approbation de la Commission paritaire.

## CHAPITRE VII - DISPOSITION FINALE

*Article 14* - La convention collective de travail du 18 septembre 1997 relative à la durée hebdomadaire du travail est abrogée au 1er janvier 2012.

*Article 15* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et aux organisations signataires.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 23 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE  
DE ARBEIDSDUUR**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK II - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR EN  
MODALITEITEN**

*Artikel 2* - Arbeidsduur - De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 36 uur.

Vanaf 1 januari 2001 wordt de wekelijkse arbeidsduur op 35 uur gebracht. De arbeidsduurvermindering wordt naar keuze van de werkgever doorgevoerd, hetzij door de duur van de prestaties per week te verminderen tot 35 uur, hetzij door de arbeidsduur per jaar te verminderen.

Wanneer de werkgever kiest voor de vermindering van de prestaties per week, wordt het uur arbeidsduurvermindering op één dag in de week toegekend, en niet over meerdere dagen.

Wanneer de werkgever kiest voor een arbeidsduurvermindering per jaar, doet hij dit door 6 compensatiedagen per jaar toe te kennen. De vaststelling van de data voor deze compensatiedagen, gebeurt in onderling akkoord volgens de aanvraagmodaliteiten die gelden in de onderneming voor de extra-legale verlofdagen.

De contractuele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers blijft op 1 januari 2001 ongewijzigd.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 23 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE  
A LA DUREE DU TRAVAIL**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE II - DUREE HEBDOMADAIRE DU  
TRAVAIL ET MODALITES**

*Article 2* - Durée du travail - La durée hebdomadaire du travail est fixée à 36 heures.

A partir du 1er janvier 2001, la durée hebdomadaire du travail est portée à 35 heures. La diminution du temps de travail est appliquée, au choix de l'employeur, soit en réduisant la durée des prestations de la semaine à 35 heures, soit en réduisant la durée du travail sur l'année.

Si l'employeur choisit la réduction des prestations de la semaine, l'heure de diminution du temps de travail est accordée sur un jour de la semaine, et non sur plusieurs jours.

Si l'employeur choisit la réduction du temps de travail sur l'année, il accorde six jours de compensation par an. La fixation des dates de ces jours de compensation se fait de commun accord selon les modalités d'application dans l'entreprise en matière de congés extra-légaux.

La durée de travail contractuelle des travailleurs à temps partiel reste inchangée au 1er janvier 2001.

De arbeidsduurvermindering resulteert voor de deeltijdse werknemers op 1 januari 2001 in een proportionele loonsverhoging van 2,857 %.

*Artikel 3 - Overloon - De weekgrens vanaf dewelke er overloon dient betaald te worden, blijft behouden op 36 uren per week.*

*Artikel 4 - Spreiding van de prestaties - De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over een maximum van 5 dagen per week.*

Deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 24 uren per week, hebben op hun schriftelijk verzoek het recht om hun prestaties te spreiden over vier dagen per week. Deze regeling treedt in voege vanaf 1 januari 2000.

*Artikel 5 - De grenzen van de wekelijkse arbeidsduur kunnen vastgesteld worden op basis van een gemiddelde, waarvan de periode en de modaliteiten ondernemingsgewijze dienen bepaald te worden in overleg met de Ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze instelling het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van deze instelling de vakbondsafvaardiging.*

*Artikel 6 - In afwijking van de bepalingen van artikel 5 mag, gedurende maximum drie maand per jaar, de wekelijkse arbeidsduur als bepaald in artikel 2, 40 uur/week bedragen ofwel voor het geheel, ofwel voor een gedeelte van de diensten van de onderneming.*

In dat geval, hebben de werknemers recht op een gegroepeerd compensatieverlof gelijk aan het aantal uren die worden gepresteerd boven de wekelijkse arbeidsduur als bepaald in artikel 2 tot een beloop van 40 uur.

Die periode van drie maand is splitsbaar per volledige maand. De praktische modaliteiten, met name die betreffende de bepaling van de periode gedurende dewelke de wekelijkse arbeidsduur 40 uur zal bedragen, de betrokken werknemers of diensten, de spreiding van de opgedeelde periode over het jaar, het stelsel

La diminution du temps de travail se réalise, pour les travailleurs à temps partiel, via une augmentation proportionnelle de salaire de 2,857 % au 1er janvier 2001.

*Article 3 - Sursalaire - La limite hebdomadaire à partir de laquelle un sursalaire doit être payé, est maintenue à 36 heures par semaine.*

*Article 4 - Répartition des prestations - La durée hebdomadaire de travail est répartie sur un maximum de cinq jours/semaine.*

Les travailleurs à temps partiel avec un contrat de travail pour 24 heures par semaine au maximum, ont à leur demande écrite le droit de répartir leurs prestations sur quatre jours par semaine. Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2000.

*Article 5 - Les limites de la durée hebdomadaire de travail peuvent s'établir sur une base moyenne dont la période et les modalités sont à déterminer au niveau de l'entreprise en concertation avec le conseil d'entreprise, à défaut de cet organe, le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de cet organe la délégation syndicale.*

*Article 6 - Durant au maximum trois mois de l'année, la durée hebdomadaire de travail telle qu'elle est définie à l'article 2 peut être de 40 heures/semaine, soit dans l'ensemble, soit dans une partie des services de l'entreprise.*

Dans ce cas, les travailleurs ont droit à un congé compensatoire groupé égal au nombre d'heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire du travail telle qu'elle est définie à l'article 2 jusqu'à concurrence des 40 heures.

Cette période de trois mois est fractionnable par mois entier. Les modalités pratiques, notamment celles concernant la détermination de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire du travail sera de 40 heures, les travailleurs ou services intéressés, l'étendue du fractionnement pendant l'année, le système de

van compensatieverlof, worden vastgelegd op het vlak van de onderneming in overleg met de Ondernemingsraad; of bij ontstentenis van deze instelling het Comité voor veiligheid en gezondheid; bij ontstentenis van deze instelling de vakbondsafvaardiging; bij ontstentenis van deze instelling de gewestelijke vakorganisaties.

*Artikel 7 - Aankondiging van de uurroosters - De uurroosters van de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster moeten tenminste drie weken op voorhand voor de vierde week meegedeeld worden.*

### **HOOFDSTUK III – DAGELIJKE ARBEIDSDUUR**

*Artikel 8 - Spreiding van de prestaties - Behalve voor het schoonmaakpersoneel mogen de dagelijkse prestaties niet korter zijn dan 3 uur.*

*Artikel 9 - De contractuele dagelijkse prestaties van deeltijdse werknemers dienen in de loop van de dag op ononderbroken basis te geschieden.*

*Artikel 10 – Vanaf 1 januari 2020 hebben de werknemers met 4 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.*

### **HOOFDSTUK IV - RUSTPERIODE**

*Artikel 11 - Tussen twee arbeidsprestaties wordt een minimale rustperiode per dag van 12 uren voorzien (uitgezonderd bijzondere en occasionele situaties zoals bijvoorbeeld de jaarlijkse inventariswerken), tenzij een andere regeling overeengekomen wordt bij ondernemingsovereenkomst.*

### **HOOFDSTUK V - BEURTROLVERLOFDAG OP ZATERDAG – INDIVIDUEEL RECHT OP VRIJE WEEKENDS**

#### *5.1. Winkels met meer dan 5 personen*

*Artikel 12 - § 1. In de winkels met meer dan 5 medewerkers heeft elke individuele werknemer het recht om aan zijn werkgever de vrijstelling van prestaties te vragen gedurende 8 weekends op een kalenderjaar (bovenop de hoofdvakantie).*

congé compensatoire, sont fixés au niveau de l'entreprise en accord avec le Conseil d'entreprise; à défaut de cet organe, avec le comité pour la prévention et la protection au travail; à défaut de cet organe, avec la délégation syndicale du personnel; à défaut de cet organe, avec les organisations syndicales.

*Article 7 - Communication des horaires - Les horaires des travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un contrat de travail à horaire variable doivent être communiqués au moins trois semaines à l'avance pour la quatrième semaine.*

### **CHAPITRE III – DUREE DE TRAVAIL JOURNALIERE**

*Article 8 - Répartition des prestations - Sauf pour le personnel de nettoyage, les prestations journalières ne peuvent être inférieures à 3 heures.*

*Article 9 - Pour les travailleurs à temps partiel, les prestations contractuelles journalières doivent s'effectuer d'affilée au cours de la journée.*

*Article 10 – A partir du 1er janvier 2020, les travailleurs avec une ancienneté de 4 ans dans l'entreprise ont un droit individuel à une durée minimale journalière de 4 heures.*

### **CHAPITRE IV - TEMPS DE REPOS**

*Article 11 - Entre deux prestations de travail, une période minimum de repos par jour de 12 heures est prévue (excepté les situations particulières et occasionnelles, comme par exemple les travaux annuels d'inventaire), à moins qu'un autre règlement soit conclu par convention d'entreprise.*

### **CHAPITRE V - SAMEDIS DE ROULEMENT – DROIT INDIVIDUEL AUX WEEKENDS LIBRES**

#### *5.1. Magasins de plus de 5 personnes*

*Article 12 - § 1. Dans les magasins de plus de 5 collaborateurs, chaque travailleur individuel a le droit de demander à son employeur la dispense des prestations de travail durant 8 weekends sur une année calendrier (en plus du congé principal).*



Bij een onvolledig kalenderjaar (bv. jaar van indiensttreding) heeft de werknemer recht op een pro rata op basis van de periode van tewerkstelling in dat kalenderjaar.

§ 2. De werknemer kan het vrije weekend niet cumuleren met een inactiviteitsdag in diezelfde week, onverminderd het recht om in die week een andere vrije dag te nemen, zoals bij voorbeeld een verlofdag, een recuperatiedag of klein verlet.

Het gaat dus om een verschuiving van zijn gebruikelijke inactiviteitsdag in de week naar het weekend.

§ 3. De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met de directe hiërarchische overste, die niet willekeurig kan weigeren.

#### *5.2. Winkels tot en met 5 personen*

*Artikel 13* - De voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels met 5 personen of minder hebben recht op 5 beurtverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

De deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de winkels met 5 personen of minder hebben recht op 3 beurtverlofdagen op zaterdag vanaf het jaar 1997.

### **HOOFDSTUK VI - ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR**

*Artikel 14* - In de ondernemingen waarbinnen een syndicale delegatie werd samengesteld kan de annualisering van de wekelijkse arbeidsduur bij toepassing van het artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 slechts ingevoerd worden bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van deze onderneming. In de bedrijven waarbinnen geen syndicale afvaardiging werd samengesteld, moeten de voorstellen tot wijziging van het arbeidsreglement die de annualisering van de arbeidsduur inhouden ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair comité alvorens in werking te kunnen treden.

En cas d'une année calendrier incomplète (ex. l'année d'entrée en service) le travailleur a le droit à un pro rata sur base de la période d'occupation dans cette année calendrier.

§ 2. Le travailleur ne peut pas cumuler le weekend libre avec un jour d'inactivité dans la même semaine, nonobstant le droit de prendre un autre jour libre pendant cette semaine, comme par exemple un jour de congé légal, un jour de récupération ou un jour de petit chômage.

Il s'agit donc d'un glissement de son jour d'inactivité habituel dans la semaine vers le weekend.

§ 3. La prise des weekends libres se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique direct, qui ne peut refuser de façon arbitraire.

#### *5.2. Magasins de 5 personnes et moins*

*Article 13* - Les travailleurs à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de 5 personnes et moins ont droit à 5 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

Les travailleurs à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée dans les magasins de 5 personnes et moins ont droit à 3 samedis comme jour de roulement à partir de l'année 1997.

### **CHAPITRE VI - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

*Article 14* - Dans les entreprises au sein desquelles une délégation syndicale a été constituée, l'annualisation de la durée hebdomadaire de travail ne peut être introduite, en application de l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, que par convention collective de travail conclue au niveau de ces entreprises. Dans les entreprises où une délégation syndicale n'a pas été constituée, les propositions de modification du règlement de travail qui impliquent l'annualisation de la durée de travail doivent, avant de pouvoir entrer en vigueur, être soumises à l'approbation de la Commission paritaire.

## HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALING

*Artikel 15* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de wekelijkse arbeidsduur (129827 /CO/311), wordt opgeheven op 1 januari 2020 en vervangen door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 16* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2020.

Ze is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gerede partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken en aan de ondertekenende organisaties.

## CHAPITRE VII - DISPOSITION FINALE

*Article 15* - La convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à la durée hebdomadaire du travail (129827/CO/311) est abrogée au 1er janvier 2020 et remplacée par la présente convention collective de travail.

*Article 16* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et aux organisations signataires.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
21 SEPTEMBER 2015 BETREFFENDE HET  
DEELTIJDS WERK**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - MINIMALE WEKELIJKSE  
ARBEIDSDUUR**

*Artikel 2* - De wekelijkse arbeidsduur moet minstens achttien uur bedragen, behalve in het geval van de afwijkingen die voorzien zijn in het volgende artikel.

*Artikel 3* - Het is mogelijk af te wijken van het vorige artikel onder de volgende voorwaarden :

- 1) in geval van tijdskrediet kan de wekelijkse arbeidsduur 17,5 uur bedragen;
- 2) a) de overeenkomsten die een wekelijkse arbeidsduur voorzien van minder dan achttien uur, mogen enkel overeenkomsten voor onbepaalde duur zijn die beantwoorden aan de voorwaarden voorzien bij artikel 1, eerste alinea, 3° van het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
21 SEPTEMBRE 2015 RELATIVE AU TRAVAIL A  
TEMPS PARTIEL**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - DUREE HEBDOMADAIRE DE  
TRAVAIL MINIMALE**

*Article 2* - La durée hebdomadaire de travail doit comporter au moins dix-huit heures, sauf les dérogations prévues à l'article suivant.

*Article 3* - Il est possible de déroger à l'article précédent dans les conditions suivantes :

- 1) en cas de crédit-temps, la durée hebdomadaire de travail peut comporter 17,5 heures;
- 2) a) les contrats qui prévoient une durée hebdomadaire de travail hebdomadaire de travail inférieure à dix-huit heures ne peuvent être que des contrats à durée indéterminée qui correspondent aux conditions prévues à l'article 1er, 1er alinéa, 3° de l'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixé à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Het is evenwel toegelaten af te wijken van de laatste voorwaarde voorzien bij artikel 1, eerste alinea, 3° van dat koninklijk besluit middels mededeling van het aantal contracten, van de plaats van tewerkstelling, van het wekelijks arbeidsstelsel en van het uurrooster voor de werknemers die minder dan twaalf uren per week presteren, aan de ondernemingsraad, of indien deze niet bestaat aan de syndicale afvaardiging of indien deze niet bestaat aan de vakorganisaties;

b) In afwijking van de voorwaarde van punt 2 a) om tewerkgesteld te zijn met een contract van onbepaalde duur, is het mogelijk werknemers tewerk te stellen in een contract van bepaalde duur op voorwaarde dat de totale tewerkstelling middels deze contracten de helft niet overschrijdt van het onder punt 3 voorziene maximumpercentage van 5%, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten inbegrepen.

Ter opvolging van de naleving van deze voorwaarde zal het aantal per winkel evenals de ratios ad hoc maandelijks worden meegedeeld aan de ondernemingsraad.

- 3) het uurvolume van de arbeidsovereenkomsten die een arbeidsduur voorzien van minder dan achttien uur per week, mag de 5 % van het volume van de uren die contractueel voorzien zijn in het geheel van de contracten voor onbepaalde duur en van de startbaanovereenkomsten niet overschrijden;
- 4) een minimum van één arbeidsovereenkomst lager dan achttien uur wordt nochtans gegarandeerd per winkel;
- 5) het schoonmaakpersoneel wordt niet in rekening genomen voor de berekening van het quotum van 5 %;

Il est cependant permis de déroger à la dernière condition prévue par l'article 1, 1er alinéa, 3° dudit arrêté royal moyennant communication du nombre de contrats, du lieu de travail, du régime de travail hebdomadaire et de l'horaire pour les travailleurs qui prestent moins que douze heures par semaine, au conseil d'entreprise, à défaut à la délégation syndicale, à défaut aux organisations syndicales;

b) Par dérogation à la condition du point 2 a) selon laquelle il faut être occupé à durée indéterminée, il est possible d'occuper des travailleurs dans un contrat de travail à durée déterminée à la condition que l'occupation totale par voie de ces contrats ne dépasse pas la moitié du pourcentage maximum de 5% prévu au point 3, contrats d'occupation d'étudiant inclus.

Pour le suivi du respect de cette condition, un rapport mensuel avec le nombre par magasin ainsi que les ratios ad hoc sera communiqué au conseil d'entreprise.

- 3) le volume d'heures prévu aux contrats de travail qui prévoient une durée hebdomadaire inférieure à dix-huit heures ne peut dépasser les 5 % du volume d'heures contractuelles prévu dans l'ensemble des contrats à durée indéterminée et des conventions de premier emploi;
- 4) un minimum d'un contrat de travail inférieur à dix-huit heures est cependant garanti par magasin;
- 5) le personnel de nettoyage n'est pas pris en compte pour le calcul du quota de 5 %;

- 6) het quotum van 5 % moet bereikt worden op 31 december 1991 of op een andere datum vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968.

*Artikel 4* - De mogelijkheden om in afwijking van artikel 11 bis van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, werknemers tewerk te stellen in een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur die lager ligt dan een derde van een voltijdse betrekking, kunnen worden uitgebreid door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het bedrijf.

### **HOOFDSTUK 3 - INDIVIDUEEL RECHT OP VERHOOGING VAN DE ARBEIDSDUUR**

#### *3.1. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 18 maanden*

*Artikel 5 - § 1.* De deeltijdse werknemers met een anciënniteit in de onderneming van 18 maanden en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 18 of 19 uur per week, die hiervoor een schriftelijke aanvraag doen, hebben een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 20 uur per week, in een variabel uurrooster.

#### *3.2. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minstens 12 werknemers*

§ 2. De deeltijdse werknemers met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 uur of 21 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, hebben een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 22 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

- 6) le quota de 5 % doit être atteint au 31 décembre 1991 ou à une autre date à fixer par convention collective conclue au niveau de l'entreprise conformément à la loi du 5 décembre 1968.

*Article 4* - Les possibilités d'occuper du personnel en dérogation de l'article 11 bis de la Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 dans un contrat de travail à temps partiel avec une durée du travail inférieure à un tiers d'un emploi à temps plein, peuvent être étendues par une convention collective de travail d'entreprise.

### **CHAPITRE 3 - DROIT INDIVIDUEL A L'AUGMENTATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

#### *3.1. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 18 mois*

*Article 5 - § 1.* Les travailleurs à temps partiel ayant une ancienneté de 18 mois dans l'entreprise et avec un contrat de travail à durée indéterminée de 18 ou 19 heures par semaine, qui en font la demande écrite, ont le droit individuel à une augmentation de la durée contractuelle du travail à 20 heures par semaine, ceci dans un horaire variable.

#### *3.2. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 3 ans dans les magasins avec au minimum 12 travailleurs*

§ 2. Les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de trois ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 20 heures ou de 21 heures par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de 12 travailleurs ou plus, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 22 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.

1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 22u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 22u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 20u en maximum 24u of, met akkoord van de werknemer, maximum 26u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 22u.

4) Geen cumul met verhogingsrecht uit artikel 5, § 1 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 1 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 2 van deze CAO, dient minstens 18 maanden verstreken te zijn.

1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 22h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 22h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 20h et de maximum 24h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 26h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 22h.

4) Pas de cumul avec le droit à l'augmentation de l'article 5, § 1 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 1 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 2 de cette CCT, 18 mois au moins doivent s'être écoulés.

3.3. *Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minder dan 12 werknemers*

§ 3. Vanaf 1 juni 2012 hebben de deeltijdse werknemers met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 uur of 21 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met minder dan 12 werknemers en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 22 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

- 1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 22u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 22u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 20u en maximum 24u of, met akkoord van de werknemer, maximum 26u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

3.3. *Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 3 ans dans les magasins avec moins de 12 travailleurs*

§ 3. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2012, les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de trois ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 20 heures ou de 21 heures par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de moins de 12 travailleurs, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 22 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.

- 1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 22h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 22h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 20h et de maximum 24h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 26h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 22u.

4) Geen cumul met verhogingsrecht uit artikel 5, § 1 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 1 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 3 van deze CAO, dient minstens 18 maanden verstreken te zijn.

5) Binnen eenzelfde periode van 12 kalendermaanden is de werkgever niet verplicht meer dan 3 contractverhogingen per winkel toe te staan. De voorrang wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit.

*3.4. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 5 jaar in winkels met minstens 12 werknemers*

§ 4. Vanaf 1 juni 2012 hebben de deeltijdse werknemers met een anciënniteit van vijf jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van minstens 22 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 24 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 22h.

4) Pas de cumul avec le droit à l'augmentation de l'article 5, § 1 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 1 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 3 de cette CCT, 18 mois au mois doivent s'être écoulés.

5) Au cours 'une même période de 12 mois calendrier l'employeur n'a pas l'obligation d'accorder plus de 3 augmentations de contrat par magasin. La priorité est fixée sur base de l'ancienneté.

*3.4. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 5 ans dans les magasins avec au minimum 12 travailleurs*

§ 4. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2012, les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 22 heures au moins par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de 12 travailleurs ou plus, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 24 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.



1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 24u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 24u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 22u en maximum 26u of, met akkoord van de werknemer, maximum 28u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 24u.

4) Geen cumul met verhogingsrechten uit artikel 5, §1 en §2 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, §2 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 4 van deze CAO, dient minstens 2 jaar verstreken te zijn.

1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 24h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 24h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 22h et de maximum 26h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 28h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 24h.

4) Pas de cumul avec les droits à l'augmentation de l'article 5, §1 et §2 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, §2 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, §4 de cette CCT, 2 ans au mois doivent s'être écoulés.

### 3.5. Uitzondering

§ 5. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden die daartoe op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten en dit zolang de onderneming in moeilijkheden is.

#### HOOFDSTUK 4 – MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

*Artikel 6* - Vanaf 1 januari 2012 hebben de werknemers met 5 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

#### HOOFDSTUK 5 – BIJKOMENDE UREN DEELTIJDSE WERKNEMERS MET EEN VASTE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

*Artikel 7* - Onverminderd de wettelijke bepalingen van cao 35 (art.6 en volgende) en de sectorale bepalingen inzake het recht op contractaanpassing, hebben de deeltijdse werknemers met een vaste wekelijkse arbeidsduur (constante wekelijkse arbeidsduur) en variabele uurroosters de keuzemogelijkheid om de bijkomende uren ofwel onmiddellijk uitbetaald te krijgen ofwel om deze betaald te recupereren binnen een periode van 12 maanden na afloop van het kwartaal waarbinnen de bijkomende uren werden gepresteerd.

#### HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 8* - De CAO van 11 januari 2012 met betrekking tot het deeltijds werk (108129/CO/311) wordt opgeheven op 1 januari 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

### 3.5. Dérogation

§ 5. Les dispositions de cet article ne sont pas d'application dans les entreprises en difficulté qui concluent pour cela une convention collective de travail au niveau de l'entreprise et ce aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté.

#### CHAPITRE 4 – DUREE MINIMALE JOURNALIERE DU TEMPS DE TRAVAIL

*Article 6* - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les travailleurs avec une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise ont un droit individuel à une durée minimale journalière de 4 heures.

#### CHAPITRE 5 – HEURES COMPLEMENTAIRES DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL AVEC UNE DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE FIXE

*Article 7* - Sans préjudice aux dispositions légales de la CCT n° 35 (art.6 et suivants) et les dispositions sectorielles relatives au droit à la revalorisation du contrat, les travailleurs à temps partiel avec durée de travail hebdomadaire fixe (durée de travail hebdomadaire constante) et horaires variables, ont la possibilité de se voir payer immédiatement leurs heures complémentaires ou de les récupérer, rémunérées, dans les 12 mois à l'issue du trimestre durant lequel ces heures ont été prestées.

#### CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 8* - La convention collective de travail du 11 janvier 2012 relative au travail à temps partiel (108129/CO/311) est abrogée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Ze kan herzien of opgezegd worden op vraag van de meest gerede partij mits het betekenen van een vooropzeg van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 3 SEPTEMBER 2019  
BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET**

**HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

*Artikel 2 -* De hieronder vastgestelde bepalingen zijn afgesloten in het kader van CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103 quater van 29 januari 2018.

**HOOFDSTUK 2 – RECHTHEBBENDEN EN  
VORMEN**

*Artikel 3 -* Het uitvoerend personeel heeft recht op de volgende vormen van tijdskrediet voorzien in CAO nr. 103:

- Voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden;
- 1/5 loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 55 jaar;
- Halftijdse loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 57 jaar;

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 3 SEPTEMBRE 2019  
RELATIVE AU CREDIT-TEMPS**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

*Article 2 -* Les dispositions fixées ci-dessous sont fixées dans le cadre de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière conclue au Conseil national du travail le 27 juin 2012, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016 et 103 quater du 29 janvier 2018.

**CHAPITRE 2 - BENEFICIAIRES ET FORMES**

*Article 3 -* Le personnel d'exécution a droit aux formes suivantes de crédit-temps prévues par la CCT n° 103:

- Crédit-temps à temps plein, diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois;
- Diminution de carrière d'1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans;
- Diminution de carrière à mi-temps dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 57 ans;

- 1/5 loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 50 jaar wanneer de werknemer een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar heeft doorlopen.

Artikel 4 - Het niet-uitvoerend personeel jonger dan 55 jaar heeft recht op voltijds tijdskrediet met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden.

Het niet-uitvoerend personeel jonger dan 55 jaar heeft in toepassing van artikel 2 § 3 van CAO nr. 103 geen recht op een halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering.

Artikel 5 - §1. Het niet-uitvoerend winkelpersoneel van 55 jaar en ouder, met uitzondering van de store manager, heeft recht

- op voltijds tijdskrediet met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden.
- 1/5 loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen

§ 2. Mits instemming van de werkgever met de individuele aanvraag heeft het niet-uitvoerend winkelpersoneel van 55 jaar en ouder, met uitzondering van de store manager, recht op de volgende vormen van tijdskrediet voorzien in CAO nr. 103:

- Halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden;
- Halftijdse loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 57 jaar;

Artikel 6 - § 1. Het niet-uitvoerend personeel van 55 jaar en ouder dat niet onder het toepassingsgebied van artikel 5 valt<sup>1</sup>, heeft recht op voltijds tijdskrediet met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden.

- Diminution de carrière d'1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans lorsque le travailleur a effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Article 4 - Le personnel non-exécutant de moins de 55 ans a droit au crédit-temps à temps plein avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois.

Le personnel non exécutant de moins de 55 ans n'a pas droit à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 2 § 3 de la CCT n° 103.

Article 5 - §1. Le personnel de magasin non-exécutant de 55 ans et plus, à l'exception du store manager, a droit

- au crédit-temps à temps plein avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois.
- à la diminution de carrière d'1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière

§ 2. Moyennant l'accord de l'employeur sur la demande individuelle, le personnel de magasin non-exécutant de 55 ans et plus, à l'exception du store manager, a droit aux formes suivantes de crédit-temps prévues par la CCT n° 103:

- Diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois;
- Diminution de carrière à mi-temps dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 57 ans;

Article 6 - § 1. Le personnel non-exécutant de 55 ans et plus, qui ne tombe pas sous le champ d'application de l'article 5<sup>2</sup>, a droit au crédit-temps à temps plein avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois.

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld het niet-uitvoerend personeel van 55 jaar en ouder tewerkgesteld op het hoofdkantoor.

<sup>2</sup> Par exemple le personnel non-exécutant de 55 ans et plus qui travaille au bureau central.

§ 2. Mits instemming van de werkgever met de individuele aanvraag, heeft het niet-uitvoerend personeel van 55 jaar en ouder dat niet onder het toepassingsgebied van artikel 5 valt, recht op de volgende vormen van tijdskrediet voorzien in CAO nr. 103:

- Halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering met motief gedurende maximum 36 of 51 maanden;
- 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 55 jaar;
- Halftijdse loopbaanvermindering in het kader van landingsbanen vanaf de leeftijd van 57 jaar;

### HOOFDSTUK 3 - DUUR

*Artikel 7* - De verschillende vormen van tijdskrediet worden opgenomen conform de periodes voorzien in CAO nr. 103.

#### Aanvraag verlengingen

*Artikel 8* - De aanvraag om het recht op tijdskrediet te verlengen dient schriftelijk te gebeuren en conform de termijnen voorzien in artikel 12 van CAO nr. 103.

### HOOFDSTUK 4 – ORGANISATIEREGELS

#### Percentage tijdskrediet

*Artikel 9* - Het percentage vermeld in artikel 16, § 1 van CAO nr. 103 (5 %) wordt verhoogd tot 6 %.

*Artikel 10* - Werknemers van 53 jaar of ouder, die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde of tot een halftijdse betrekking, worden niet meegerekend voor de vaststelling van het percentage, vermeld in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (6 %).

§ 2. Moyennant l'accord de l'employeur sur la demande individuelle, le personnel non-exécutant de 55 ans et plus, qui ne tombe pas sous le champ d'application de l'article 5, a droit aux formes suivantes de crédit-temps prévues par la CCT n° 103:

- Diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif d'une durée de maximum 36 ou 51 mois;
- Diminution de carrière d'1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans;
- Diminution de carrière à mi-temps dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 57 ans;

### CHAPITRE 3 - DUREE

*Article 7* - Les différentes formes de crédit-temps sont épuisées conformément aux périodes prévues par la CCT n° 103.

#### Demande de prolongations

*Article 8* - La demande de la prolongation du droit au crédit-temps doit se faire par écrit en respectant les délais prévus à l'article 12 de la CCT n° 103.

### CHAPITRE 4 - REGLES D'ORGANISATION

#### Pourcentage crédit-temps

*Article 9* - Le pourcentage, mentionné dans l'article 16, §1 de la CCT n° 103 (5 %) est porté à 6 %.

*Article 10* - Les travailleurs âgés de 53 ans ou plus, bénéficiant d'une diminution des prestations de travail de 1/5 ou à un mi-temps, ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage, tel que prévu à l'article 9 de la présente convention collective de travail (6 %).

### **Opname 1/5 tijdskrediet**

*Artikel 11* - De werknemers die recht hebben op een tijdskrediet onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, conform de intersectorale CAO met betrekking tot tijdskrediet, hebben het recht dit tijdskrediet op te nemen in één hele of in twee halve dagen.

### **Opname halftijds tijdskrediet 57+ met toeslag van het Sociaal fonds**

*Artikel 12* - In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking door de werknemers van 57 jaar of meer met toeslag van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken, zoals bepaald in artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer het recht om zijn arbeidsprestaties te presteren in een driedagenweek.

De driedagenweek wordt georganiseerd rekening houdend met de modaliteiten zoals bepaald in artikel 14 f) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Reïntegratie**

*Artikel 13* - Na afloop van de periode van uitoefening van de rechten zoals bepaald in de artikelen 3, 4 en 8 van CAO nr. 103, heeft de werknemer in toepassing van artikel 21, § 1 van CAO nr. 103 het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst. Ook de plaats van tewerkstelling kan verschillend zijn.

### **HOOFDSTUK 5 - TOESLAG VAN HET SOCIAAL FONDS**

*Artikel 14* - In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking door de werknemers van 57 jaar of meer, zal door het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken een toeslag betaald worden, binnen de volgende voorwaarden:

### **Prise crédit-temps 1/5**

*Article 11* - Les travailleurs qui ont droit à un crédit-temps sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5e conformément à la CCT intersectorielle relative au crédit-temps, ont le droit d'exercer ce crédit-temps à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours

### **Prise crédit-temps mi-temps 57+ avec complément du Fonds social**

*Article 12* - En cas de diminution des prestations de travail à mi-temps par les travailleurs de 57 ans ou plus avec un complément du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, telle que prévue à l'article 14 de la présente convention collective de travail, le travailleur a le droit de prester son travail en une semaine de trois jours.

La semaine de trois jours est organisée en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 f) de la présente convention collective de travail.

### **La réintégration**

*Article 13* - A l'issue de la période d'exercice des droits visés aux articles 3, 4 et 8 de la CCT n° 103, le travailleur a le droit en application de l'article 21, § 1 CCT n° 103, de retrouver son poste de travail, ou en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail. Le lieu de travail peut également être différent.

### **CHAPITRE 5 - COMPLEMENT DU FONDS SOCIAL**

*Article 14* - En cas de diminution des prestations à mi-temps par les travailleurs de 57 ans ou plus, un complément sera payé par le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, dans les conditions suivantes :

- a) De toeslag wordt enkel toegekend aan de werknemers met minimum 25 jaar beroepsloopbaan en die minimum  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse betrekking werden tewerkgesteld gedurende de 24 maanden voor de aanvraag;
- b) De toeslag bedraagt 148,74 euro per maand.
- c) De betrokken werknemers moeten gedurende hun loopbaan in de onderneming minstens vijf jaar anciënniteit hebben in een arbeidsregime van 27 uur per week of meer (waaronder de volledige periode van de twaalf maanden voorafgaand aan het begin van het tijdskrediet).
- d) De betrokken werknemer moet zich ertoe verbinden zijn beroepsloopbaan verder te zetten tot aan het pensioen in een stelsel van halftijds tijdskrediet (tijdskrediet zonder motief en/of tijdskrediet eindloopbaan 57+).
- e) De betrokken werknemer moet zich ertoe verbinden zijn pensioen ten laatste te nemen op de wettelijke minimumleeftijd.
- f) De betrokken werknemer moet een variabel uurrooster aanvaarden.
- g) De deeltijdse werknemers, die in het kader van het stelsel van het tijdskrediet hun prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, hebben recht op de toeslag van 148,74 euro naar verhouding van hun prestaties volgens het volgende systeem:  
 $148,74 \text{ euro} \times \left[ \frac{\text{aantal uren per week voorzien in de arbeidsovereenkomst} - 17,5}{17,5} \right]$ .

Voorbeeld : een werknemer met een arbeidsduur van 30 uur per week, ontvangt een toeslag van  $148,74 \text{ euro} \times \left[ \frac{(30-17,5)}{17,5} \right] = 106,24 \text{ euro}$  per maand.

- a) Le complément ne sera payé qu'aux travailleurs ayant minimum 25 ans de carrière et ayant été occupés à minimum  $\frac{3}{4}$  temps pendant les 24 mois précédant la demande ;
- b) Le complément s'élève à 148,74 euros par mois.
- c) Les travailleurs concernés doivent pendant leur carrière au sein de l'entreprise avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (en ce compris la période complète des douze mois précédant le début du crédit temps).
- d) Le travailleur concerné doit s'engager à continuer sa carrière professionnelle jusqu'à la retraite dans le cadre d'un crédit temps à mi-temps (crédit-temps sans motif et/ou crédit-temps fin de carrière 57+).
- e) Le travailleur concerné doit s'engager à prendre sa pension au plus tard à l'âge minimum légal.
- f) Le travailleur concerné doit accepter un horaire variable.
- g) Les travailleurs à temps partiel qui diminuent leurs prestations à un mi-temps dans le cadre du régime du crédit-temps, ont droit à un complément de 148,74 euros en fonction de leurs prestations selon le système suivant :  
 $148,74 \text{ euros} \times \left[ \frac{\text{nombre d'heures par semaine, prévu dans le contrat de travail} - 17,5}{17,5} \right]$ .

Exemple : un travailleur avec une durée de travail de 30 heures/semaine, reçoit un complément de  $148,74 \text{ euros} \times \left[ \frac{(30-17,5)}{17,5} \right] = 106,24 \text{ euros}$  par mois.



- h) De verbintenis tot het betalen van een toeslag vervalt, wanneer er een bijdrage (sociale zekerheidsbijdrage of andere) op zou verschuldigd zijn.
- i) De financiering en de praktische organisatie van de betaling van deze toeslagen via het Sociaal fonds wordt behouden. De opbrengst van de bijdrage ten voordele van de tewerkstelling wordt bij voorrang voor dit initiatief aangewend.

Deze maatregel maakt een tewerkstellingsmaatregel uit om oudere werknemers aan het werk te houden, en om zo de activiteitsgraad te verhogen.

#### **HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE EN OVERLEG INZAKE TEWERKSTELLING**

*Artikel 15* - Met respect voor de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging zoals vermeld in CAO nr. 5 en de verschillende sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair comité 311, wordt in het kader van de discussie en het overleg over de evolutie van de tewerkstelling, per trimester, een dubbele informatie per zetel overgemaakt door de ondernemingen aan de ondernemingsraden:

- het aantal personen die tijdskrediet nemen en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal personen ouder dan 55 jaar die 1/5de tijdskrediet nemen, het aantal personen ouder dan 57 jaar die ½ tijdskrediet nemen, en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal deeltijdse werknemers dat geniet van een arbeidsduurverhoging en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming.

Deze inlichtingen zullen globaal en voor elke zetel afzonderlijk gegeven worden.

- h) L'engagement du paiement d'un complément expire, au cas où une cotisation (de sécurité sociale ou autre) serait due sur ce complément.
- i) Le financement ainsi que l'organisation pratique du paiement de ces compléments par le Fonds social est maintenu. Le produit de la cotisation en faveur de l'emploi est utilisé par priorité pour cette initiative.

Il s'agit ici d'une mesure pour l'emploi, afin de maintenir les travailleurs plus âgés au travail et, de ce fait, augmenter le degré d'activité.

#### **CHAPITRE 6 - INFORMATION ET CONCERTATION QUANT A L'EMPLOI**

*Article 15* - Dans le respect des compétences de la délégation syndicale comme mentionnés dans la CCT n° 5 et les différentes conventions collectives de travail sectorielles relatives au statut de la délégation syndicale et conclues au sein de la Commission paritaire 311 et dans le cadre de la discussion et la concertation sur l'évolution de l'emploi, une double information par siège est communiquée trimestriellement par les entreprises aux conseils d'entreprise :

- le nombre de personnes qui prennent le crédit-temps et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globale;
- le nombre de personnes de plus de 55 ans qui prennent un crédit temps d'1/5, le nombre de personnes de plus de 57 ans qui prennent un crédit temps d'1/2, et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globalement;
- le nombre de travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une augmentation du nombre d'heures et le volume d'heures que cela signifie pour l'entreprise globalement.

Ces informations seront données globalement et pour chaque siège séparément.

## HOOFDSTUK 7 – SLOTBEPALINGEN

*Artikel 16* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 juli 2019. Zij houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.

De bepalingen van hoofdstuk 5 vormen een verlenging zonder onderbreking van de regeling vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2005 betreffende het tijdskrediet (nr 75381/CO/311) die zonder onderbreking werd verlengd door de CAO's van 27/08/2007, van 23/06/2009, van 9/12/2011, van 19/02/2014, van 21/09/2015 en van 4/09/2017 en dit onder de voorwaarden van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, onder andere:

- het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt niet verhoogd,
- de werknemersdoelgroep die aanspraak kan maken op de aanvullende vergoeding wordt niet uitgebreid.

## CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 16* - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er juillet 2019. Elle cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

Les dispositions du chapitre 5 constituent une prolongation sans interruption des mesures prévues dans la convention collective du 2 juin 2005 relative au crédit-temps (n° 75381/CO/311), prolongée sans interruption par les CCT du 27/08/2007, du 23/06/2009, du 9/12/2011, du 19/02/2014, du 21/09/2015 et du 4/09/2017 et ceci dans les conditions du chapitre 6 du Titre XI de la Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, entre autres :

- le montant de l'indemnité complémentaire n'est pas augmenté,
- ni le groupe cible de travailleurs qui peut y prétendre n'est élargi.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 3 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE HET  
RECHT OP UITKERINGEN VOOR  
LANDINGSBANEN**

**HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

*Artikel 2 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

**HOOFDSTUK 2 – UITKERING LANDINGSBANEN  
VANAF 55 JAAR of 57 jaar**

*Artikel 3 -* Werknemers kunnen toegang krijgen tot het recht op uitkeringen voor landingsbanen vanaf 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5, en vanaf 57 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat zij beantwoorden aan één van de volgende voorwaarden:

- Ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 3 SEPTEMBRE 2019 CONCERNANT L'ACCES  
AU DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN  
EMPLOI DE FIN DE CARRIERE**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

*Article 2 -* La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

**CHAPITRE 2 – ALLOCATIONS POUR EMPLOIS DE  
FIN DE CARRIERE À PARTIR DE 55 ANS ou 57  
ans**

*Article 3 –* Les travailleurs peuvent avoir droit aux allocations pour emplois de fin de carrière à partir de 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5 temps, et à partir de 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- soit puissent justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salariés au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de

Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

- Ofwel tewerkgesteld zijn:
  - o ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
  - o ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
  - o ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

### HOOFDSTUK 3 – SLOTBEPALINGEN

*Artikel 4* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2019. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

chômage avec complément d'entreprise;

- soit aient été occupés:
  - o ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;
  - o ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
  - o ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 4* - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2019. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

## PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE KLEINHANDELSZAKEN

### PC 311

#### **AKKOORD VAN ... SEPTEMBER 2019 OVER DE TOEKENNING VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES VOOR TIJDSKREDIET IN HET VLAAMSE GEWEST**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken. Met “werknemers” worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

De in het Paritair comité vertegenwoordigde organisaties verklaren er zich mee akkoord dat de onderstaande aanmoedigingspremies, voorzien in het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005, door het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 2008, door het besluit van de Vlaamse regering van 5 juli 2013, en door het besluit van de Vlaamse regering van 5 april 2019, toegekend worden mits beantwoord wordt aan de in het besluit hernomen voorwaarden:

- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- de aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Dit akkoord heeft uitwerking van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

De partijen vragen dat het zou worden neergelegd en geregistreerd ter griffie van de Administratie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van het de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en overgemaakt aan de Administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, werkgelegenheid, binnenlandse aangelegenheden en landbouw van de Vlaamse regering.

PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN

PC 311

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 5 NOVEMBER 2002 BETREFFENDE DE  
AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grotekleinhandelszaken.

HOOFDSTUK 2 - AFWEZIGHEDEN

**Afdeling 1 - Familiaal verlof(korte duur)**

*Artikel 2* - Op aanvraag van de betrokken werknemer staat de werkgever per jaar ten hoogste tien dagen niet-bezoldigde afwezigheid toe teneinde hem in de gelegenheid te stellen een familieprobleem of een sociale kwestie te regelen, en zulks gedurende de tijd die nodig is om dringende maatregelen te nemen in geval van :

- 1) ongeval of ziekte van een afstammeling, van de echtgen(o)t(e) of van een ander persoon die bij het gezin hoort;
- 2) ongeval of ziekte van een alleen levende vader, moeder, of afstammeling;
- 3) noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer;
- 4) aanzienlijke schade aan de woning;

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL

CP 311

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 5 NOVEMBRE 2002 RELATIVE AUX  
ABSENCES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

*Article i* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

CHAPITRE 2 - ABSENCES

**Section 1 - Congés familiaux (courte durée)**

*Article 2* - L'employeur accorde, sur demande du travailleur intéressé, des autorisations d'absence non rémunérée, au maximum à concurrence de dix jours par an, pour permettre à ce dernier de régler un problème familial ou social et ce, pendant le temps nécessaire pour prendre les mesures urgentes en cas de :

- 1) accident ou maladie d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage;
- 2) accident ou maladie d'un père, d'une mère ou d'un descendant vivant seul;
- 3) nécessité de garde d'enfants du travailleur;
- 4) dommages matériels importants, dont les

8-11-02

02-12-2002

NR  
N°

64576 / 100/311

9

van de werknemer, waaraan reparatie dringend gewenst is;

réparations sont urgentes, à l'habitation du travailleur;

- 5) administratieve formaliteiten die in geen geval buiten de arbeidsdagen en -uren vervuld kunnen worden.

- 5) formalités administratives qui, en tout état de cause, ne peuvent pas être accomplies en dehors des jours et heures de travail.

De niet-gewerkte uren worden afgehouden van de bezoldiging of komen in mindering van de jaarlijkse vakantie, al naar gelang de overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

Les heures non-travaillées sont retirées de la rémunération ou viennent en déduction des vacances annuelles, selon accord entre l'employeur et le travailleur intéressé.

De redenen van afwezigheid moeten bewezen worden aan de hand van de gepaste documenten of, bij gebrek daaraan, aan de hand van enig ander rechtsmiddel.

Les raisons des absences doivent être prouvées par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre voie de droit.

De werknemer die, wegens onvoorziene omstandigheden, het werk moet verlaten, is gehouden de werkgever daarvan zo vlug mogelijk te verwittigen.

Le travailleur qui, en raison de circonstances imprévues, doit abandonner le travail, est tenu d'en avertir l'employeur aussi rapidement que possible.

## Afdeling 2 - Anciënniteitsverlof

## Section 2 - Congés d'ancienneté

Artikel 3 - Vanaf 1992, zullen de verlofdagen toegekend op grond van de anciënniteit in de onderneming zich als volgt voordoen :

Article 3 - A partir de 1992, les jours de congés octroyés en raison de l'ancienneté dans l'entreprise se présentent comme suit :

- na 5 jaar : 2 dagen;
- na 10 jaar : 3 dagen;
- na 15 jaar : 4 dagen;
- na 20 jaar : 5 dagen;
- na 25 jaar : 6 dagen.

- après 5 ans : 2 jours;
- après 10 ans : 3 jours;
- après 15 ans : 4 jours;
- après 20 ans : 5 jours;
- après 25 ans : 6 jours.

Deze verlofdagen worden niet gevoegd bij de bijzondere verlofdagen van de onderneming, die er volgens hun aantal worden in opgenomen.

Ze mogen niet tegelijkertijd genomen worden met de wettelijke jaarlijkse vakantie, noch tijdens een belangrijke werkperiode.

De beschikkingen van vorige alinea's vormen geen hinderpaal voor gunstiger modaliteiten die op het vlak van de ondernemingen, inhouden dat deze verlofdagen niet opgeslorpt worden, gevoegd worden bij het jaarlijks verlof en/of kunnen vallen in een periode waarin veel werk is.

### Afdeling 3 - Jaarlijkse vakantie

*Artikel 4 - De werknemers hebben recht op drie opeenvolgende weken jaarlijkse vakantie indien zij hierom verzoeken.*

### Afdeling 4 - Carensdag arbeiders

*Artikel 5 - Vanaf 1 januari 2002 zal er geen carensdag - dit wil zeggen de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of ongeval, zoals bepaald in artikel 52 § 1 alinéa 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - meer toegepast worden voor de arbeiders.*

### Afdeling 5 - Klein verlet

*Artikel 6 § 1 - Voor de toepassing van de wetgeving op het klein verlet, zullen de samenwonenden gelijkgesteld worden met de echtgenoten, op voorwaarde dat het bewijs wordt voorgelegd van samenwoning in hetzelfde domicile.*

§ 2 - Een dag klein verlet zal toegekend worden aan werknemers die verhuizen en dit op

Ces congés ne s'ajoutent pas aux congés particuliers dans les entreprises, qui sont donc absorbés à due concurrence.

Ces congés ne peuvent être pris en même temps que les vacances annuelles, ni pendant une période de travail important.

Les dispositions des alinéas précédents ne font pas obstacle à des modalités plus favorables impliquant, sur le plan des entreprises, la non-absorption des dits congés, leur adjonction aux vacances annuelles et/ou leur coïncidence avec une période de travail important.

### Section 3 - Congés annuels

*Article 4- Les travailleurs ont à leur demande droit à trois semaines consécutives de congé annuel.*

### Section 4 - Jour de carence des ouvriers

*Article 5 - A partir du 1er janvier 2002, le jour de carence - c'est-à-dire le premier jour d'absence pour cause de maladie ou d'accident, fixé à l'article 52 §1 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - ne sera plus appliqué aux ouvriers.*

### Section 5 - Petit chômage

*Article 6 § 1 - Pour l'application de la législation sur les petits chômages, les cohabitants seront assimilés aux époux, à condition de fournir la preuve de la cohabitation au même domicile.*

§ 2 - Un jour de petit chômage est octroyé en cas de déménagement, moyennant la fourniture



voorlegging van een getuigschrift van de gemeentelijke overheid.

d'un document probant des autorités communales.

**HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

**CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Artikel 7* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt opgeheven.

*Article 7* -La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 1997 fixant les conditions de travail et de rémunération.

*Artikel 8* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

*Article 8* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2002 et est conclue à durée indéterminée.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, qui sort ses effets trois mois après sa réception.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
21 MEI 2014 TOT VASTSTELLING VAN DE  
OPZEGTERMIJNEN VOOR DE ONDERNEMINGEN  
DIE RESSORTEREN ONDER DE BEVOEGDHEID  
VAN HET PARITAIR COMITE VAN DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

*Preambule*

*De ondertekenende partijen wensen voorafgaandelijk uit te leggen dat zij op 11 december 2013 een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten om aan een vergetelheid uit het verleden te verhelpen : voor de anciënniteitschijf 15-20 jaar voorzag het geldende koninklijk besluit van 20 februari 2013 (BS 6 maart 2013), gebaseerd op het eensluidend advies van de sectorale sociale partners van 18 september 2012, namelijk geen specifieke sectorale opzegtermijn. Zodoende was voor deze anciënniteitschijf geen verhoging met 15% toegepast zoals dit voor de andere anciënniteitschijven het geval was.*

*De ondertekenende partijen hebben met de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2013 deze vergetelheid willen rechtzetten door bijkomend een sectorale opzegtermijn voor de anciënniteitschijf 15-20 jaar in te voeren.*

*Omwille van het wettelijk kader is de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2013 niet algemeen verbindend kunnen verklaard worden.*

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**Artikel 2** - In toepassing van artikel 70, § 3 van de "Wet van 26 december 2013 betreffende de

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
21 MAI 2014 FIXANT LES DELAIS DE PREAVIS  
POUR LES ENTREPRISES RESSORTISSANT A LA  
COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE  
DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU  
DETAIL**

*Préambule*

*Les parties signataires entendent expliquer au préalable qu'elles ont conclu en date du 11 décembre 2013 une convention collective de travail pour remédier à un oubli du passé : pour la tranche d'ancienneté 15-20 ans, l'arrêté royal du 20 février 2013 (MB 6 mars 2013) applicable, basé sur l'avis unanime des partenaires sociaux du 18 septembre 2012, ne prévoyait en effet pas de délai de préavis sectoriel spécifique. En conséquence de quoi cette tranche d'ancienneté ne s'était pas vu appliquer d'augmentation de 15 %, à l'inverse des autres tranches d'ancienneté.*

*Les parties signataires ont entendu corriger cet oubli avec la conclusion de la convention collective de travail du 11 décembre 2013 en introduisant un délai de préavis sectoriel supplémentaire pour la tranche d'ancienneté 15-20 ans.*

*Compte tenu du cadre légal, la convention collective du 11 décembre 2013 ne peut être rendue obligatoire.*

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**Article 2** - En application de l'article 70, § 3 de la ' Loi du 26 décembre 2013 concernant

invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”, zijn de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd door de artikelen 67 tot 69 van de voormelde wet van 26 december 2013 en het artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing vanaf 1 januari 2014.

In het geval dat de toepassing van voormelde artikelen voor gevolg zou hebben dat een opzeggingstermijn wordt toegekend die lager is dan deze die toegekend had moeten worden krachtens artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut, zal de termijn vastgelegd door artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut van toepassing zijn.

*Artikel 3* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 mei 2014. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement ; les délais de préavis tels que fixés aux articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 précitée et à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont d'application à partir du 1 janvier 2014.

Dans l'hypothèse où l'application des articles précités donnerait lieu à l'octroi d'un délai de préavis inférieur à celui qui devrait être accordé en vertu de l'article 70, § 2 de la loi sur le statut unique, ce délai fixé par l'article 70, § 2 de la loi sur le statut unique sera d'application.

*Article 3* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 mai 2014 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois donné par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
20 OKTOBER 2014 HOUDENDE WIJZIGING VAN  
DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
21 MEI 2014 TOT VASTSTELLING VAN DE  
OPZEGTERMIJNEN VOOR DE ONDERNEMINGEN  
DIE RESSORTEREN ONDER DE BEVOEGDHEID  
VAN HET PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

*Artikel 2* – In artikel 2, 1<sup>ste</sup> lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, geregistreerd onder nr. 123040/CO/311, worden de woorden “van toepassing vanaf 1 januari 2014” vervangen door de woorden “van toepassing vanaf 21 mei 2014”.

*Artikel 3* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 mei 2014, op dezelfde datum van inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123040/CO/311 die ze wijzigd en zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20  
OCTOBRE 2014 MODIFIANT LA CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 MAI 2014  
FIXANT LES DELAIS DE PREAVIS POUR LES  
ENTREPRISES RESSORTISSANT A LA  
COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE  
DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU  
DETAIL**

*Article 1er* - La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

*Article 2* – A l’article 2, alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail du 21 mai 2014 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, enregistrée sous le n° 123040/CO/311, les mots « d’application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 » sont remplacés par les mots « d’application à partir du 21 mai 2014 ».

*Article 3* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 mai 2014, à la même date d’entrée en vigueur que la convention collective de travail n° 123040/CO/311 qu’elle modifie, et elle est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois donné par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2  
JULI 2020 BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE  
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, met uitsluiting van het directiepersoneel, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEGINSELEN**

*Artikel 2* - De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van het ondernemingshoofd en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetroouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

*Artikel 3* - De werkgevers verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De syndicale werknemersorganisaties, evenals de syndicale afgevaardigden van het personeel verbinden zich ertoe de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en in de schoot van de ondernemingen de praktijken van de paritaire verhoudingen, die met de geest van de op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2  
JUILLET 2020 FIXANT LE STATUT DES  
DELEGATIONS SYNDICALES**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs, à l'exclusion du personnel de direction, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - PRINCIPES GENERAUX**

*Article 2* - Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime du chef d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à traiter ceux-ci avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

*Article 3* - Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations syndicales de travailleurs ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association et à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclue le 24 mai 1971 au

betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, en van deze overeenkomst stroken, na te leven. Zij verbinden zich ertoe de werking van de werkgever en van zijn vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te verhinderen.

*Artikel 4* - De werkgevers, de syndicale organisaties en de syndicale afgevaardigden verbinden er zich respectievelijk toe :

- in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhouding in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te eerbiedigen en hun inspanningen te bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK 3 - BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 5* - De werkgever erkent dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen.

Door "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan personeel aangesloten bij een van de in het Paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

### **HOOFDSTUK 4 - OPRICHTING EN SAMENSTELLING**

*Artikel 6* - De syndicale afvaardigingen worden opgericht door aanduiding van de afgevaardigden in de ondernemingen waarvan tenminste 25 % van het personeel bij een vakvereniging is aangesloten.

In geval van betwisting betreffende het aantal aangesloten werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair comité.

Conseil national du travail et de la présente convention. Ils s'engagent à ne pas entraver l'action de l'employeur et de ses représentants aux divers échelons de la hiérarchie.

*Article 4* - Les employeurs, les organisations syndicales et les délégués syndicaux s'engagent respectivement :

- à témoigner en toute circonstance de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à respecter les conventions collectives de travail et le règlement de travail et à conjuguer leurs efforts pour en assurer le respect.

### **CHAPITRE 3 - NOTION DE DELEGATION SYNDICALE**

*Article 5* - L'employeur reconnaît que le personnel syndiqué est représenté auprès de lui par une délégation syndicale dont les membres sont désignés parmi les travailleurs de l'entreprise.

Par "personnel syndiqué", il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

### **CHAPITRE 4 - INSTITUTION ET COMPOSITION**

*Article 6* - Les délégations syndicales sont constituées par désignation des délégués dans les entreprises comptant au moins 25 % de personnel syndiqué.

En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission paritaire.

Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden in de syndicale afvaardiging ziet eruit als volgt (vanaf 1 juli 2019):

Le nombre des délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale est fixé comme suit (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019) :

<i>Aantal werknemers van de onderneming betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst</i> <i>Nombre de travailleurs concernés par cette convention collective de travail</i>	<i>Aantal effectieve afgevaardigden</i> <i>Nombre de délégués effectifs</i>	<i>Aantal plaatsvervangende afgevaardigden</i> <i>Nombre de délégués remplaçants</i>
50 – 75	4	0
76 – 150	4	1
151 – 300	4	2
301 – 500	5	2
501 – 700	7	3
701 – 900	8	3
901 – 1 200	9	3
1 201 – 1 500	10	4
> 1 500	11	4

Indien het aantal effectieve mandaten in de onderneming reeds hoger is dan het nieuw bekomen gecumuleerde aantal effectieve mandaten en plaatsvervangers zoals bepaald in het sectorakkoord 2019-2020, dient het aantal plaatsvervangers niet te worden verhoogd. In dat geval blijft het aantal plaatsvervangende afgevaardigden op 1 voor de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen.

*Artikel 7* - Voor de berekening van het aantal personeelsleden bedoeld in artikel 6, wordt enkel rekening gehouden met personeel dat fulltime en parttime is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor het vaststellen van het totaal aantal tewerkgestelde personen wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal in dienst zijnde werknemers gedurende de laatste twaalf maanden welke de aanvraag tot het instellen van een syndicale afvaardiging voorafgaan.

*Artikel 8* - De aanvraag tot het oprichten van een syndicale afvaardiging moet uitgaan van de betrokken representatieve werknemersorganisatie welke deze tegelijkertijd schriftelijk overmaakt aan de directie van de onderneming en aan de andere representatieve werknemersorganisaties.

Si le nombre de mandats effectifs dans l'entreprise est déjà supérieur au nouveau nombre cumulé d'effectifs et de suppléants tel que déterminé dans le cadre de l'accord sectoriel 2019-2020, le nombre de délégués suppléants ne doit pas être augmenté. Dans ce cas, le nombre de délégués suppléants restera de 1 pour les entreprises qui occupent plus de 500 travailleurs.

*Article 7* - Pour le calcul des membres du personnel fixé à l'article 6, il n'est tenu compte que du personnel occupé à temps plein et à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée.

En vue d'établir le total de l'effectif occupé, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des douze mois précédant la demande d'instituer une délégation syndicale.

*Article 8* - La demande de création d'une délégation syndicale doit être faite par l'organisation représentative de travailleurs concernée qui la communique simultanément, par écrit, à la direction de l'entreprise et aux autres organisations représentatives de travailleurs.

Na ontvangst van de aanvraag en binnen een termijn van dertig dagen, komen de diverse representatieve werknemersorganisaties onderling overeen om de afgevaardigden aan te duiden mits inachtneming van de beperkingen vastgesteld bij artikel 6. Iedere representatieve werknemersorganisatie welke niet binnen een periode van dertig dagen heeft geantwoord, wordt aangezien als zich terugtrekkend.

Na verstrijken van de termijn bepaald in het tweede lid, overhandigen de betrokken representatieve werknemersorganisaties binnen de vijftien dagen aan de directie van de onderneming een lijst van de afgevaardigden, opgesteld op basis van het akkoord bedoeld in het vorige lid.

*Artikel 9* - De ondertekende vakbondsorganisaties stellen zich onderling akkoord voor de aanduiding van de afgevaardigden, met inachtneming van de in artikel 6 bepaalde grenzen. Zij doen dit op grond van de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk of bij gebrek hieraan naar rato van het aantal door elke vakbondsorganisatie in het kader van de werkzaamheden van het Sociaal fonds van de grote kleinhandelszaken betaalde kortingen op de syndicale bijdrage.

Wanneer men een beroep doet op de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk, telt men voor elke vakbondsorganisatie het aantal op de bedienden-, arbeiders- en jonge werknemerslijsten bekomen stemmen samen.

De verdeling van het aantal mandaten, waarop elke vakbondsorganisatie recht heeft, gebeurt op grond van de voormelde totalen en volgens het verdelingsstelsel van de bij de verkiezing voor de Comités voorziene mandaten.

Wanneer verwezen wordt naar het aantal kortingen op de syndicale bijdrage door elke vakbond betaald in het kader van de activiteiten van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken, zal elke onenigheid over de

Dès réception de la demande, l'ensemble des organisations représentatives de travailleurs se met d'accord entre elles, dans un délai de trente jours, pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 6. Toute organisation représentative de travailleurs qui ne répond pas dans le délai de trente jours est considérée comme se désistant.

A l'expiration du délai fixé au deuxième alinéa, les organisations représentatives de travailleurs intéressées transmettent, dans un délai de quinze jours, à la direction de l'entreprise une liste des délégués, établie sur base de l'accord visé à l'alinéa précédent.

*Article 9* - Les organisations syndicales signataires se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 6. Elles le font en se basant sur les résultats des élections pour les Comités pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut pour de ces derniers au prorata du nombre de ristournes sur la cotisation syndicale payées par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail.

En cas de référence aux résultats des élections pour les Comités pour la prévention et la protection au travail, on totalise pour chaque organisation syndicale le nombre de voix recueillies sur les listes employés, ouvriers et jeunes travailleurs.

La répartition du nombre de mandats auxquels chaque organisation syndicale a droit se fait sur base des totaux précités et en suivant le système de répartition des mandats prévus à l'occasion des élections pour les Comités.

En cas de référence au nombre de ristournes sur la cotisation syndicale payées par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, tout désaccord sur le comptage des



telling van de kortingen aanleiding geven tot een nazicht dat wordt uitgevoerd onder het toezicht van de voorzitter van het Paritair comité.

*Artikel 10* - De werkgever kan zijn redenen van verzet tegen de aanduiding van een afgevaardigde laten kennen aan de betrokken syndicale organisatie of organisaties, binnen de vijftien werkdagen na het overmaken van de lijst voorzien in artikel 8.

Hij kan eveneens zijn grieven laten kennen voor het behoud van een afgevaardigde.

*Artikel 11* - De syndicale afgevaardigden worden verkozen wegens hun bekwaamheid en omwille van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het uitoefenen van hun functies.

*Artikel 12* - De syndicale organisaties zorgen ervoor dat de voorgedragen afgevaardigden, in de mate van het mogelijke, representatief zijn voor de verschillende sectoren van de onderneming.

*Artikel 13* - Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

In dat geval, draagt de betrokken syndicale organisatie schriftelijk aan de directie van de onderneming de kandidaat voor om het mandaat te voleindigen.

De in artikel 10, lid 1 bepaalde beginselen en modaliteiten zijn van toepassing.

## **HOOFDSTUK 5 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

### *1. In het algemeen*

*Artikel 14* - De syndicale afvaardiging van het personeel is enkel bevoegd voor het uitvoeringspersoneel.

ristournes donne lieu à une vérification opérée sous le contrôle du président de la Commission paritaire.

*Article 10* - L'employeur peut faire connaître ses motifs d'opposition à la désignation d'un délégué à la ou aux organisations syndicales en cause dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 8.

Il peut également faire connaître ses griefs au maintien d'un délégué.

*Article 11* - Les délégués syndicaux sont choisis pour leur compétence et pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions.

*Article 12* - Les organisations syndicales veillent à ce que les délégués désignés soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différents secteurs de l'entreprise.

*Article 13* - Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera son mandat.

Dans ce cas, cette organisation syndicale propose par écrit à la direction de l'entreprise le candidat pour achever le mandat.

Les principes et modalités prévus à l'article 10, alinéa 1er sont applicables.

## **CHAPITRE 5 - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE**

### *1. Sur le plan général*

*Article 14* - La délégation syndicale du personnel est uniquement compétente pour le personnel d'exécution.

*Artikel 15* - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op :

- a) de arbeidsverhoudingen;
- b) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- c) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d) het naleven van de algemene principes vervat in deze overeenkomst.

## 2. *Collectieve geschillen*

*Artikel 16* - De syndicale afvaardiging of een gedeelte ervan heeft het recht onmiddellijk door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet. Zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

*Artikel 17* - Ten einde die geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen van algemeen karakter, die de contractuele of gebruikelijke arbeids-, belonings- en premievoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van persoonlijke aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, vooral de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen, de regels van beroepenclassificatie en de premies.

*Article 15* - La compétence de la délégation syndicale concerne :

- a) les relations du travail;
- b) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords à d'autres niveaux;
- c) l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- d) le respect des principes précisés dans la présente convention.

## 2. *Litiges collectifs*

*Article 16* - La délégation syndicale ou une partie de celle-ci a le droit d'être reçue immédiatement par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise. Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

*Article 17* - En vue de les prévenir, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements de caractère général susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail, de rémunération et de primes, à l'exclusion des informations personnelles.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunérations, les règles de classification professionnelle et les primes.

*Artikel 18* - De eisen geformuleerd door de syndicale afvaardiging moeten schriftelijk aan de directie van de onderneming worden voorgelegd ten minste drie dagen vóór het onderhoud dat voor hun onderzoek bestemd is, behalve in dringende gevallen.

### *3. Individuele klachten*

*Artikel 19* - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen die langs deze weg niet konden worden opgelost.

*Artikel 20* - De klachten die overeenkomstig artikel 19 naar voor zijn gebracht en die ongunstig of niet binnen een normale termijn afgehandeld zijn, kunnen opnieuw door de syndicale afvaardigingen aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger voorgelegd worden.

## **HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 21* - De mandaten hebben een duur van vier jaar. Zij zijn hernieuwbaar en herroepelijk door de syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen. Wanneer de vernieuwing van een vakbondsdelegatie gekoppeld is aan verkiezingen voor de verlenging van werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt het mandaat van die vakbondsdelegatie, alsmede de rechten van de afgevaardigden in de uitoefening van hun mandaat, verlengd met de duur van het uitstel van de sociale verkiezingen.

*Artikel 22* - Hun hernieuwing gebeurt binnen de zes maanden volgend op de verkiezingen voor de ondernemingsraden en/of de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

*Article 18* - Les revendications formulées par la délégation syndicale sont, sauf cas d'urgence, présentées à la direction de l'entreprise au moins trois jours avant l'entrevue destinée à leur examen.

### *3. Réclamations individuelles*

*Article 19* - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends qui n'ont pu être résolus par cette voie.

*Article 20* - Les réclamations présentées conformément à l'article 19 qui auraient été tranchées défavorablement ou ne l'auraient pas été dans un délai normal peuvent être représentées à l'employeur ou à son représentant par la délégation syndicale.

## **CHAPITRE 6 - STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE**

*Article 21* - Les mandats ont une durée de quatre ans. Ils sont renouvelables et révocables par l'organisation syndicale qui les a présentés. Lorsque le renouvellement d'une délégation syndicale est lié aux élections pour le renouvellement des délégués des travailleurs au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, le mandat de cette délégation syndicale, ainsi que le droit des délégués dans le cadre de l'exercice de leur mandat, sont prolongés de la durée du report des élections sociales.

*Article 22* - Leur renouvellement s'effectue dans les six mois qui suivent les élections pour les conseils d'entreprise et/ou les Comités pour la prévention et la protection au travail.

*Artikel 23* - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

1. wanneer de termijn verstrijkt;
2. op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen;
3. door ontslagname van de afgevaardigde, schriftelijk ter kennis gebracht van de directie van de onderneming;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
5. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep werknemers waarvoor de afvaardiging bevoegd is (toepassing van artikel 14);
6. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het syndicaat waarvan hij lid was bij zijn aanstelling.

In de gevallen bedoeld onder 2 en 6, verwittigt het syndicaat schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming.

*Artikel 24* - De afvaardiging wijst een hoofdafgevaardigde per syndicale organisatie aan.

*Artikel 25* - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

*Artikel 26* - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden af te danken, met uitzondering van een dringende reden en van opzegging wegens opruiststelling op de normale pensioengerechtigde leeftijd,

*Article 23* - Le mandat du délégué syndical prend fin :

1. à son expiration normale;
2. à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué;
3. par démission du délégué, signifiée par écrit à la direction de l'entreprise;
4. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
5. lorsque le délégué cesse de faire partie des travailleurs pour lesquels la délégation est compétente (application de l'article 14);
6. lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation.

Dans les cas cités au 2 et au 6, le syndicat avertit par écrit la direction centrale du personnel de l'entreprise.

*Article 24* - La délégation désigne un délégué principal par organisation syndicale.

*Article 25* - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudices, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

*Article 26* - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la pension, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que

verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van veertien kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief; de periode van veertien dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken voor te leggen.

De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

*Artikel 27* - In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de werkgever onmiddellijk de vakbondsafvaardiging alsook de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van de afgevaardigde heeft aangeduid, op de hoogte brengen.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de quatorze jours civils pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de quatorze jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

*Article 27* - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'employeur doit en informer immédiatement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui a désigné le délégué.

*Artikel 28* - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 26 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 26, eerste lid door het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een vakbondsafgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.

#### **HOOFDSTUK 7 - VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT WORDT UITGEOEFEND**

*Artikel 29* - Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde van het personeel te mogen uitoefenen, moet de belanghebbende aan de volgende voorwaarden voldoen :

*Article 28* - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, en regard de la disposition de l'article 26, premier alinéa n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié un délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré que le licenciement n'est pas fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats du 19 mars 1991.

#### **CHAPITRE 7 - CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT**

*Article 29* - Pour pouvoir exercer un mandat de délégué syndical du personnel, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

1. deel uitmaken van het fulltime of parttime personeel (met uitzondering van tijdelijk personeel);
  2. ofwel Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese unie, ofwel vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een lidstaat van de Europese unie of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de gastarbeiders;
  3. tenminste achttien jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanduiding voorafgaat;
  4. aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur;
  5. tenminste zes maanden in de onderneming aanwezig zijn;
  6. zich niet in de opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de in artikel 8 bedoelde aanvraag;
  7. geen functie als directielid in de onderneming vervullen.
- A. *In de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. in één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 30* - Ieder syndicaal afgevaardigde beschikt over de nodige faciliteiten om, in zijn normaal werkmilieu, de zendingen en syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst te kunnen uitvoeren.

*Artikel 31* - Elke syndicale organisatie beschikt daarenboven over een urenkrediet van vier uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat.

Voor ondernemingen met tenminste vijf verkooppunten bedraagt het in het eerste lid bepaalde urenkrediet vanaf 1 januari 1996 10 uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat zonder dat één van de leden van de syndicale afvaardiging evenwel meer dan 12 uur per week mag gebruiken.

1. faire partie du personnel occupé à temps plein ou à temps partiel (temporaires exclus);
  2. être soit Belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, soit étranger non ressortissant d'un Etat membre de la dite Union ou apatride occupé en conformité avec les dispositions de la législation concernant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère;
  3. être âgé de dix-huit ans au moins au 31 décembre de l'année précédant la désignation;
  4. être engagé sous contrat à durée indéterminée;
  5. avoir au moins six mois de présence dans l'entreprise;
  6. ne pas être en période de préavis au moment de la demande prévue à l'article 8;
  7. ne pas occuper une fonction de direction au sein de l'entreprise.
- A. *Mandats à exercer dans l'entreprise (c'est-à-dire dans un des magasins, dépôts, service de l'entité juridique constituée par l'entreprise)*

*Article 30* - Chaque délégué syndical dispose des facilités nécessaires pour l'exercice, dans son lieu normal de travail, des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

*Article 31* - Chaque organisation syndicale dispose, en outre, d'un crédit d'heures s'élevant à quatre heures par mois par mandat exercé.

Pour les entreprises comptant au moins cinq unités de vente, le crédit d'heures défini au premier alinéa est, à partir du 1er janvier 1996, de 10 heures par mois par mandat exercé, sans toutefois que l'un des membres de la délégation syndicale puisse utiliser à cet effet plus de 12 heures par semaine.

*Artikel 32* - Met het oog op het gebruik van dit urenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superieur alsmede de centrale directie van het personeel van de onderneming verwittigen en ervoor zorgen dat er een gemeenschappelijk akkoord ontstaat opdat het gebruik van die uren het goede verloop van de diensten van de onderneming niet in de war zou sturen. Dit betekent met name dat eventuele afwezigheden omwille van dit urenkrediet niet mogen voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goede verloop van het werk.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

*Artikel 33* - Op verzoek van de syndicale afvaardiging wordt het gebruik van een lokaal haar ter beschikking gesteld, om het mogelijk te maken de syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst uit te oefenen.

*B. Buiten de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. buiten één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 34* - Iedere syndicale organisatie beschikt eveneens over een dagenkrediet voor het uitvoeren, buiten de onderneming, van prestaties in verband met het uitoefenen van de mandaten van haar leden.

*Artikel 35* - Dit dagenkrediet bedraagt voor iedere syndicale organisatie drie dagen per jaar, per uitgeoefend mandaat.

Hij mag door elk lid van de syndicale afvaardiging worden gebruikt zonder dat echter één van hen aldus meer dan het jaarlijkse totaal aantal dagen toegekend aan zijn syndicale organisatie zou kunnen gebruiken.

*Article 32* - En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures, les demandeurs doivent informer préalablement leur chef direct ainsi que la direction centrale du personnel de l'entreprise et veiller, de commun accord avec eux, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Ceci signifie notamment que les absences occasionnées en raison de ce crédit d'heures ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'utilisation de ce crédit doit être demandée par écrit au moyen du formulaire de demande annexé à la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale. Les demandes qui ne sont pas introduites conformément à ces dispositions ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

*Article 33* - A la demande de la délégation syndicale, l'usage d'un local est mis à sa disposition afin de lui permettre d'exercer les activités syndicales prévues par la présente convention.

*B. Mandats à exercer en dehors de l'entreprise (c'est-à-dire en dehors d'un des magasins, dépôts, services de l'entité juridique que forme l'entreprise)*

*Article 34* - Chaque organisation syndicale dispose également d'un crédit de jours d'accomplissement, en dehors de l'entreprise, de prestations liées à l'exercice des mandats de ses affiliés.

*Article 35* - Le crédit de jours s'élève, pour chaque organisation syndicale, à trois jours par années de mandat exercé.

Il peut être utilisé par chaque membre de la délégation syndicale sans toutefois que l'un d'eux puisse utiliser à cet effet plus du total annuel de jours accordés à son organisation syndicale.



Het gebruik van dit krediet mag worden aangewend in gesplitste delen, maar met een minimum van een halve dag.

*Artikel 36* - Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moet de syndicale organisatie vooraf schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten en ervoor zorgen dat, in gemeenschappelijk akkoord met haar, dit gebruik de goede gang van de diensten in de onderneming niet verstoort. Dit betekent met name dat de eventuele afwezigheden in het kader van artikel 34 niet voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goed functioneren van het werk.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

*Artikel 37* - Behalve in dringende gevallen, wordt de centrale directie van het personeel van de onderneming ingelicht tenminste acht werkdagen vóór de datum van de afwezigheid van de afgevaardigde, die gebruik maakt van de kredietdagen bepaald bij de artikelen 34 en 35 voornoemd.

*Artikel 37 bis* - Wanneer een syndicaal afgevaardigde de enige werknemer van de vestiging is die in de verkoop is tewerkgesteld, dient de werkgever in zijn vervanging te voorzien ingeval van afwezigheid wegens het gebruik van kredieturen bestemd voor de uitoefening van zijn syndicaal mandaat binnen of buiten de onderneming. In dit geval dient de afgevaardigde zijn werkgever hier tenminste acht dagen op voorhand van op de hoogte te brengen.

L'utilisation de ce crédit peut être effectuée par fractionnement mais avec un minimum d'un demi-jour.

*Article 36* - En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, l'organisation syndicale informe préalablement par écrit la direction centrale du personnel de l'entreprise et veille, de commun accord avec elle, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Ceci signifie notamment que les absences occasionnées dans le cadre de l'article 34 ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'utilisation de ce crédit doit être demandée par écrit au moyen du formulaire de demande repris en annexe de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale. Les demandes qui ne sont pas introduites conformément à ces dispositions ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

*Article 37* - Sauf cas d'urgence, la direction centrale du personnel de l'entreprise est informée au moins huit jours ouvrables avant le temps d'absence du délégué qui fait usage du crédit de jours défini aux articles 34 et 35.

*Article 37 bis* - Si un délégué syndical est l'unique travailleur préposé à la vente dans un magasin, l'employeur doit pourvoir à son remplacement en cas d'absence de celui-ci pour l'utilisation des crédits d'heure affectés à l'exercice de son mandat syndical à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans ce cas, le délégué doit en informer son employeur au moins huit jours à l'avance.

*Artikel 38* - Voor de toepassing van de artikelen 31 en 35 in geval van blijvende onenigheid met de werkgever en nadat alle mogelijkheden van overleg binnen de onderneming werden uitgeput, wordt het verzoeningsbureau van het Paritair comité van het geschil op de hoogte gesteld.

*Artikel 38 bis* - De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden, gedragen in het kader van de uitoefening van het effectief mandaat ten belope van :

- 0,1487 euro per km zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden ingeval van gebruik van een privé-vervoermiddel;
- van het terugbetalingstarief van de NMBS zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden.

## **HOOFDSTUK 8 - INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL**

*Artikel 39* - De volledige syndicale afvaardiging mag overgaan tot alle schriftelijke of mondelinge mededelingen die nuttig zijn voor het personeel; dit mag de organisatie van het werk niet verstoren en moet de instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers hebben, die niet willekeurig mogen weigeren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

*Artikel 40* - Behalve dringende gevallen, moet de syndicale afvaardiging ten minste vijf werkdagen vooraf de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten.

*Artikel 41* - Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, die niet willekeurig mogen weigeren.

*Article 38* - Pour l'application des articles 31 et 35, en cas de désaccord persistant avec l'employeur et après que toutes les possibilités de concertation aient été épuisées au sein de l'entreprise, le bureau de conciliation de la Commission paritaire est saisi du différend.

*Article 38 bis* - L'employeur intervient dans les frais de déplacement des délégués syndicaux, supportés dans le cadre de l'exercice de leurs mandats à concurrence :

- de 0,1487 euros par km sans dépasser un maximum de 500 euros par an en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé;
- du tarif de remboursement de la SNCB sans dépasser un maximum de 500 euros par an.

## **CHAPITRE 8 - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL**

*Article 39* - La délégation syndicale au complet peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants qui ne peuvent refuser arbitrairement, procéder à toutes communications orales ou écrites utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

*Article 40* - Sauf cas d'urgence, la délégation syndicale doit en avertir au moins cinq jours ouvrables à l'avance la direction centrale du personnel de l'entreprise.

*Article 41* - Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants qui ne peuvent refuser arbitrairement.

Dit betekent met name dat :

- 1) deze vergaderingen niet plaatsvinden gedurende de tijd dat de aanwezigheid van het personeel noodzakelijk is voor het goede functioneren van het werk;
- 2) deze vergaderingen niet langer duren dan één uur (daarin inbegrepen de verplaatsingen van het personeel om zich naar de plaats van de vergadering te begeven en om naar hun arbeidsplaats terug te keren);
- 3) de dag, het uur en de plaats in gemeenschappelijk overleg met de directie worden vastgesteld.

De organisatie van deze voorlichtingsvergaderingen wordt nader gerechtvaardigd tijdens de onderhandelingen of de besluiten van de collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden.

#### **HOOFDSTUK 9 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

*Artikel 42* - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk reglement van het Paritair comité voor de Grote kleinhandelzaken inzake verzoening, trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun representatieve organisatie om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Na uitputting van alle middelen van onderhandeling, kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voortbrengen voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken.

Ceci signifie que :

- 1) ces réunions ne se placent pas durant le temps où la présence du personnel est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail;
- 2) ces réunions ne durent pas plus d'une heure (y compris les déplacements du personnel pour se rendre au lieu de la réunion et pour retourner au lieu de travail);
- 3) les jour, heure et lieu sont fixés de commun accord avec la direction.

L'organisation de ces réunions d'information se justifie plus particulièrement lors de la négociation ou de la conclusion des conventions ou accords collectifs.

#### **CHAPITRE 9 - REGLEMENT DES DIFFERENDS**

*Article 42* - Sans préjudice de l'application du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, en matière de conciliation, les délégués syndicaux tentent de régler directement avec l'employeur les différends nés dans l'entreprise.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leur organisation représentative pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement de tous les moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

*Artikel 43* - Gedurende de periode van een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt door een clausule van sociale vrede, met inbegrip de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 42 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité.

De werkstakingen of lock-out welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité zich zal hebben uitgesproken.

*Artikel 44* - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste veertien kalenderdagen en begint te lopen de dag na de betekening.

#### **HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 45* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 130046/CO/311, wordt opgeheven.

*Artikel 46* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maanden te betekenen aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging neemt moet de redenen ervan aangeven en gelijktijdig amendementsvoorstellen indienen, waarvoor de andere ondertekenende organisaties zich verbinden ze binnen de termijn van één maand in het Paritair comité de bespreken.

*Article 43* - Pendant la durée d'une convention collective de travail couverte par une clause de paix sociale, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée, sans avoir recours aux dispositions de l'article 42 et, notamment à la conciliation préalable de la Commission paritaire.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne sont pas soutenus.

Le préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le bureau de conciliation de la Commission paritaire se soit prononcé.

*Article 44* - Le préavis de grève a une durée d'au moins quatorze jours calendrier et commence à courir le jour suivant la notification.

#### **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 45* - La convention collective de travail du 21 septembre 2015, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, fixant le statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 130046/CO/311 est abrogée.

*Article 46* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, à notifier au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres signataires s'engagent à discuter dans le délai d'un mois de leur réception au sein de la Commission paritaire.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
12 FEBRUARI 2020 TER BEPALING VOOR 2020  
VAN DE MODALITEITEN VAN TOEKENNING EN  
AFREKENING VAN DE KORTING OP DE  
SYNDICALE BIJDRAGE EN VAN DE SYNDICALE  
VORMING**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - SOCIALE VOORDELEN**

**Afdeling 1 - Korting op de syndicale bijdrage**

**A. Aard van het voordeel**

*Artikel 2* - De werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming bedoeld in artikel 1 hebben recht op een korting op de syndicale bijdrage ten laste van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken, onder de voorwaarden vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**B. Bedrag**

*Artikel 3* - Het bedrag van de korting werd als volgt vastgelegd :

- a) 145 euro per jaar voor werknemers die een normale syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting;

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 12 FEVRIER 2020 FIXANT POUR 2020 LES  
MODALITÉS D'OCTROI ET DE LIQUIDATION DE  
LA RISTOURNE SUR LA COTISATION  
SYNDICALE ET DE LA FORMATION SYNDICALE**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 - AVANTAGES SOCIAUX**

**Section 1 - Ristourne sur la cotisation syndicale**

**A. Nature de l'avantage**

*Article 2* - Les travailleurs occupés par une des entreprises visées à l'article 1 ont droit à une ristourne de cotisation syndicale à charge du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, dans les conditions fixées par la présente convention collective de travail.

**B. Montant**

*Article 3* - Le montant de la ristourne est fixé comme suit :

- a) 145 euros par an pour les travailleurs qui paient une cotisation syndicale normale et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne;

- b) 72,5 euro per jaar voor werknemers die een beperkte syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting, evenals voor de werknemers die op brugpensioen zijn.

#### C. Toekenningsvoorwaarden

*Artikel 4* - Om recht te hebben op de korting moeten de werknemers, bedoeld in artikel 2 aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° vóór 1 januari 2020 aangesloten zijn bij één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties, welke op nationaal plan zijn verbonden en vertegenwoordigd in het Paritair comité, namelijk :
- het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV);
  - het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV);
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB);
- 2° hetzij, op 15 juni 2020 tewerkgesteld zijn in een van de in artikel 2 bedoelde ondernemingen, of eventueel, op deze datum zijn gedekt door het stelsel van de gelijkgestelde dagen voorzien in de artikelen 16 en 18 en 41 tot 43 van het Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders, hetzij op brugpensioen gesteld zijn volgens het regime, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale arbeidsraad, tot instelling van een regime voor aanvullende vergoedingen voor bepaalde oudere werknemers in geval zij zijn ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 16 januari 1975, en niet de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben, ofwel ingeschreven zijn in een tewerkstellingscel of daarvan vrijgesteld zijn in het kader van de erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

- b) 72,5 euros par an pour les travailleurs qui paient une cotisation syndicale réduite et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne, ainsi que pour tous les travailleurs en prépension.

#### C. Conditions d'octroi

*Article 4* - Pour bénéficier de la ristourne, les travailleurs visés à l'article 2 doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° être affilié avant le 1er janvier 2020 à l'une des organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs fédérées sur le plan national et représentées la Commission paritaire, à savoir :
- la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB);
  - la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC);
  - la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB);
- 2° soit, être occupés, à la date du 15 juin 2020, par une des entreprises visées à l'article 2 ou, le cas échéant, être à cette date couverts par le régime des journées assimilées prévu aux articles 16 et 18 et 41 à 43 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, soit, avoir été mis en prépension selon le régime prévu par la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnités complémentaires pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par Arrêté royal du 16 janvier 1975, pour autant qu'il n'ait pas atteint l'âge de la pension légale, soit être inscrit à une cellule pour l'emploi ou en avoir été dispensé dans le cadre de la reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

#### D. Betalings- en controlemodaliteiten

*Artikel 5* - Het Sociaal fonds stort aan elke representatieve interprofessionele werknemersorganisatie de nodige bedragen om de betaling van de *ristorno*'s te verzekeren.

*Artikel 6* - De werkgevers van de ondernemingen bedoeld in artikel 2, overhandigen met de loonfiche voor de maand mei, aan elke in hun onderneming op 15 juni tewerkgestelde werknemer alsook aan hen die gedekt zijn door het regime van de gelijkgestelde dagen, bepaald in artikel 4, 2° een behoorlijk ingevuld formulier waarvan het model wordt opgemaakt door de Raad van bestuur van het Sociaal fonds.

De werkgevers zenden aan de werknemers die op brugpensioen werden gesteld, bedoeld in artikel 4, 2° het formulier toe, voor zover zij de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben.

Deze formulieren worden ambtshalve of op hun verzoek ter beschikking gesteld van de werkgevers door het beheer van het Sociaal fonds, gevestigd in de Edmond Van Nieuwenhuyselaan, 8 te 1160 Brussel.

*Artikel 7* - De werknemers die de in artikel 4 bedoelde toekenningsvoorwaarden vervullen bezorgen aan de in artikel 4, 1° vermelde organisatie, waarvan zij lid zijn, het in artikel 6 bedoelde formulier in tweevoud.

Deze organisatie onderzoekt de effectieve aansluiting van de werknemer en of hij een recht kan doen gelden en betaalt het bedrag van de korting.

De verificatie en de betaling gebeuren tussen 16 juni en 30 september van het lopende dienstjaar.

*Artikel 8* - Vóór 15 november van het lopende dienstjaar, bezorgt iedere in artikel 4, 1° bedoelde organisatie aan het Sociaal fonds een afrekening met vermelding van het bedrag van de ontvangen sommen, het aantal door de begunstigden ondertekende formulieren en het bedrag dat ermee overeenstemt.

#### D. Modalités de paiement et de contrôle

*Article 5* - Le Fonds social verse à chaque organisation syndicale représentative interprofessionnelle des travailleurs les sommes nécessaires pour assurer le paiement des *ristournes*.

*Article 6* - Les employeurs des entreprises visées à l'article 2 remettent, avec la fiche de paie du mois de mai, à chaque travailleur occupé dans leur entreprise au 15 juin ainsi qu'à ceux qui sont couverts par le régime des journées assimilées défini à l'article 4, 2° un formulaire dûment rempli dont le modèle est arrêté par le Conseil d'administration du Fonds social.

Les employeurs enverront aux travailleurs qui ont été mis en prépension visé à l'article 4, 2° le formulaire, pour autant qu'ils n'aient pas atteint l'âge de la pension légale.

Ces formulaires sont mis à la disposition des employeurs, d'office ou à leur demande, par l'administration du Fonds social, établie avenue Edmond Van Nieuwenhuysse, 8 à 1160 Bruxelles.

*Article 7* - Les travailleurs répondant aux conditions d'octroi visées à l'article 4 remettent à l'organisation mentionnée à l'article 4, 1° dont ils sont membres, en double exemplaire, le formulaire visé à l'article 6.

Cette organisation vérifie l'affiliation effective du travailleur, ainsi que la justification de son droit et paie le montant de la *ristourne*.

La vérification et le paiement ont lieu entre le 16 juin et le 30 septembre de l'exercice en cours.

*Article 8* - Avant le 15 novembre de l'exercice en cours, chacune des organisations visées à l'article 4, 1° fournit au Fonds social un décompte reprenant le montant des sommes reçues, le nombre des formulaires signés par les bénéficiaires, ainsi que le montant de la valeur s'y rapportant.

De organisaties zijn verplicht het dubbel van de terugbetalingsformulieren gedurende 5 jaar te bewaren, welke worden gecontroleerd door de expert-boekhouder van het Sociaal fonds.

*Artikel 9* – De nadere modaliteiten van betaling en controle van de korting op de syndicale bijdrage verlopen volgens het "Reglement van de betaling van de syndicale premies" vastgesteld door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

## **Afdeling 2 - Syndicale vorming**

### **A. Aard van het voordeel**

*Artikel 10* - De onder artikel 4, 1° bepaalde representatieve interprofessionele werknemersorganisaties hebben recht op en financiële deelneming ten laste van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken voor de onkosten die ze dragen bij de organisatie van cursussen of seminaries met het oog op de verbetering van de kennis van de werknemers op economisch, sociaal en technisch vlak, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken en verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 2 maart 1979.

### **B. Bedrag**

*Artikel 11* - De globale financiële deelneming van het Sociaal fonds is gelijk aan 112 875 euro. Dit bedrag wordt over de onder artikel 4, 1° bedoelde representatieve interprofessionele werknemersorganisaties verdeeld naar rato van het aantal kortingen op de syndicale bijdrage dat het Sociaal fonds tijdens het jaar 2019 voor elk van hen heeft betaald.

### **C. Afrekening**

*Artikel 12* - De betaling van de financiële deelneming aan de werknemersorganisaties die vallen onder artikel 4, 1° gebeurt gedurende de maand augustus volgens de modaliteiten die vastgelegd zijn door de Raad van beheer van het Sociaal fonds.

Les organisations sont tenues de conserver pendant 5 ans le double des formulaires de remboursement qui sont contrôlés par l'expert-comptable du Fonds social.

*Article 9* – Les modalités précises de paiement et de contrôle de la ristourne sur la cotisation syndicale se font sur base du "Règlement pour le paiement des primes syndicales" fixé par le Conseil d'administration du Fonds social.

## **Section 2 - Formation syndicale**

### **A. Nature de l'avantage**

*Article 10* - Les organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs définies à l'article 4, 1° ont droit à une participation financière à charge du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail dans les frais qu'elles supportent pour l'organisation de cours ou séminaires visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques des travailleurs, tels qu'ils sont définis par la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale, conclue en Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et rendue obligatoire par un Arrêté royal du 2 mars 1979.

### **B. Montant**

*Article 11* - La participation financière globale du Fonds social égale 112 875 euros. Cette somme est partagée entre les organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs définies à l'article 4, 1° au prorata du nombre de ristournes sur la cotisation syndicale que le Fonds social a payées pour chacune d'elles au cours de 2019.

### **C. Liquidation**

*Article 12* - Le versement de la participation financière aux organisations de travailleurs définies à l'article 4, 1° s'opère au cours du mois d'août selon les modalités arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds social.



### HOOFDSTUK 3 - FINANCIERING

#### A. Bedrag van de bijdrage van de werkgevers

*Artikel 13* - Om het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken de mogelijkheid te bieden de definitieve sociale voordelen af te rekenen overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de bijdrage die door de werkgevers aan het Sociaal fonds moet worden betaald, bepaald op 73 euro per tewerkgestelde werknemer en per bruggepensioneerde op datum van 30 september 2019.

De aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het derde kwartaal 2019 is een rechtsgeldig bewijs voor de berekening van het tewerkgestelde effectief op 30 september 2019.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informatie bij de RSZ op te vragen.

Indien het aantal werknemers tewerkgesteld op 15 mei 2020 gewijzigd wordt met meer dan 10 % ten opzichte van het aantal werknemers meegedeeld op 30 september 2019, zal de bijdrage van de onderneming aangepast worden in functie van deze wijziging.

#### B. Inning van de bijdrage van de werkgevers

*Artikel 14* - De inning van de bijdrage van de werkgevers door het Sociaal fonds, berekend overeenkomstig artikel 13, gebeurt in de maand april.

De werkgevers moeten de verschuldigde bedragen uiterlijk op 31 mei storten aan het Sociaal fonds.

### HOOFDSTUK 4 – SLOTBEPALINGEN

*Artikel 15* - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2020 en loopt ten einde op 31 december 2020.

### CHAPITRE 3 – FINANCEMENT

#### A. Montant de la cotisation des employeurs

*Article 13* - Pour permettre au Fonds social des grandes entreprises de vente au détail de liquider les avantages sociaux définis au chapitre 2 de la présente convention collective de travail, la cotisation des employeurs qui doit être versée au Fonds social est fixée à 73 euros par travailleur occupé et par prépensionné à la date du 30 septembre 2019.

La déclaration souscrite auprès de l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2019 fait foi pour le calcul de l'effectif occupé au 30 septembre 2019.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations.

Si le nombre de travailleurs occupés au 15 mai 2020 s'est modifié de plus de 10 % par rapport au nombre de travailleurs déclarés au 30 septembre 2019, la cotisation de l'entreprise sera revue en fonction de cette modification.

#### B. Perception des cotisations des employeurs

*Article 14* - La perception de la cotisation des employeurs par le Fonds social, calculée conformément à l'article 13, s'opère dans le courant du mois d'avril.

Les employeurs versent les sommes dues au plus tard le 31 mai au Fonds social.

### CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 15* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et s'achève le 31 décembre 2020.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 5 JULI 1978 BETREFFENDE DE  
SYNDICALE VORMING**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK II - BEGUNSTIGDEN**

*Artikel 2* - Iedere syndicale organisatie van werknemers, die bij het Paritair comité vertegenwoordigd is, beschikt over een dagenkrediet teneinde de deelname van de vertegenwoordigers van het personeel aan de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en aan de syndicale personeelsafvaardiging, zonder verlies van bezoldiging, aan cursussen of seminaries mogelijk te maken :

- ingericht door de ondertekende syndicale verbonden of hun beroepscentrales, op ogenblikken die samenvallen met de normale arbeidstijden;
- en die de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis beogen.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 5 JUILLET 1978 RELATIVE À LA  
FORMATION SYNDICALE**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE II - BENEFICIAIRES**

*Article 2* - Chaque organisation syndicale de travailleurs représentée à la Commission paritaire dispose d'un crédit de jours afin de permettre la participation des représentants du personnel au conseil d'entreprise, au Comité de sécurité et d'hygiène et à la délégation syndicale du personnel, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires :

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail;
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

### HOOFDSTUK III - OMVANG VAN HET KREDIET

*Artikel 3* - Elke in artikel 2 bedoelde werknemersorganisatie geniet per onderneming een over vier jaar te spreiden globaal dagenkrediet. Het dagenkrediet wordt als volgt berekend : totaal aantal gewone mandaten in de ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging van het personeel vermenigvuldigd met 18 dagen voor vier jaar.

*Artikel 4* - Het dagenkrediet kan gebruikt worden per gedeelte van een halve dag.

Het niet gebruikte krediet kan niet worden overgedragen naar de volgende periode van vier jaar.

### HOOFDSTUK IV - INFORMATIE- EN AANVRAAGPROCEDURE

*Artikel 5* - De werknemersorganisaties brengen, tenminste een maand bij voorbaat, bij middel van het in het Paritair comité overeengekomen en bij deze overeenkomst gevoegd aanvraagmodel, de centrale personeelsdirectie van de onderneming op de hoogte van de data waarop zij hun cursussen of seminaries organiseren, evenals van de lijst met de begunstigden. De programma's van de cursussen of seminaries worden tezelfdertijd medegedeeld.

Aanvragen die niet ingediend worden overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever geweigerd worden.

*Artikel 6* - De werknemersorganisaties stemmen ermee in, dat het inrichten van cursussen of seminaries de efficiënte werking van de

### CHAPITRE III - ETENDUE DU CREDIT

*Article 3* - Chaque organisation représentative de travailleurs visée à l'article 2 bénéficie, par entreprise, d'un crédit de jours global à répartir sur quatre ans. Le crédit de jours est calculé comme suit : nombre total de mandats ordinaires au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection au travail et à la délégation syndicale du personnel, multiplié par 18 jours pour quatre ans.

*Article 4* - Le crédit de jours peut être utilisé par fractionnement d'un demi-jour.

Le crédit non utilisé ne peut être reporté sur la période de quatre ans qui suit.

### CHAPITRE IV - PROCEDURE D'INFORMATION ET DE DEMANDE

*Article 5* - Les organisations de travailleurs informent, au moins un mois à l'avance, au moyen du modèle de demande convenu en Commission paritaire et annexé à la présente convention, la direction centrale du personnel de l'entreprise de la date des cours ou séminaires qu'elles organisent ainsi que la liste des bénéficiaires. La communication des programmes des cours ou séminaires se fait en même temps.

Les demandes qui ne sont pas introduites conformément aux dispositions de cet article ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

*Article 6* - Les organisations de travailleurs admettent que l'organisation des cours ou séminaires ne peut entraver le fonctionnement

ondernemingen niet mag belemmeren en dat de periodes die voor de opleiding gekozen worden vastgelegd moeten worden op data die niet samenvallen met de gebruikelijke periodes van belangrijke activiteiten.

De syndicale organisaties zien erop toe dat er niet een te groot aantal begunstigden tegelijkertijd wordt aangeduid teneinde samen opleidingscursussen te volgen.

## HOOFDSTUK V - CONTROLE

*Artikel 7* - De vakbond die de cursussen organiseert, verbindt zich ertoe, binnen een termijn van acht dagen na het einde van de cursussen, aan de betrokken onderneming een aanwezigheidsattest te bezorgen per werknemer die de lessen heeft bijgewoond.

*Artikel 8* - De berekening van de aanwending van het in artikel 3 vastgestelde krediet gebeurt voor elke vakbondsorganisatie op grond van de in artikel 5 omschreven aanvragen. Alleen de brieven van de vakbondsorganisaties hebben bewijskracht en gelden als bewijs in geval van betwisting.

## HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 9* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde duur en treedt op 1 januari 1981 in werking.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van drie maanden te betekenen aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

efficace des entreprises et que les périodes choisies pour la formation soient fixées à des dates qui ne coïncident pas avec les habituelles périodes d'activité importante.

Les organisations syndicales veillent à éviter qu'un trop grand nombre de bénéficiaires ne soient désignés en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation.

## CHAPITRE V - CONTROLE

*Article 7* - Le syndicat qui organise les cours s'engage à transmettre à l'entreprise concernée, dans un délai de huit jours après la fin des cours, une attestation de présence par travailleur ayant participé aux cours.

*Article 8* - Le décompte de l'utilisation du crédit fixé à l'article 3 se fait, pour chaque organisation syndicale, sur base des demandes prévues à l'article 5. Seules les lettres des organisations syndicales font foi et constituent la preuve en cas de litige.

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

*Article 9* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de trois mois, à notifier au Président de la Commission paritaire.

BIJLAGE

**EENVORMIG AANVRAAGFORMULIER TOT HET BEKOMEN VAN VERLOF VOOR SYNDICALE VORMING EN INTERNE EN EXTERNE KREDIETEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN**

Dit formulier dient verplichtend gebruikt te worden voor de aanvraag van het verlof nodig voor de afwezigheden van de werkpost in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli betreffende de syndicale vorming en in het kader van de afwezigheden van de werkpost voorzien in de artikelen 31 en verder van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 tot vaststelling van de statuten van de syndicale afvaardiging. Aanvragen tot het bekomen van verlof voor de gestelde doeleinden die niet worden ingediend op basis van dit formulier zijn niet geldig en kunnen door de werkgever geweigerd worden.

**LUIK A : AANVRAAG TOT HET BEKOMEN VAN VERLOF IN HET KADER VAN DE SYNDICALE VORMING**

*Ten minste één maand voor de aanvang van de lessen samen met het leerprogramma te verzenden aan de centrale personeelsdirectie.*

Overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming verzoeken wij U de volgende perso(o)n(en) :

NAAM	VOORNAAM	PLAATS VAN TEWERKSTELLING
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

te willen vrijmaken voor het bijwonen van cursussen syndicale vorming.

Vakorganisatie die de vorming aanvraagt : .....

Plaats waar de cursussen gegeven worden : .....

Datum en uur : .....

Onderwerp van de cursus : .....

Opgemaakt te ..... op.....

Naam & Handtekening

**LUIK B : AANVRAAG TOT HET BEKOMEN VAN VERLOF IN HET KADER VAN DE UITOEFENING VAN HET SYNDICAAL MANDAAT BINNEN DE ONDERNEMING**

*Om geldig te zijn dient deze aanvraag vooraf bezorgd te worden aan de onmiddellijke superieur, die het op zijn beurt overmaakt aan de centrale personeelsdirectie.*

Overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de statuten van de syndicale afvaardiging, en meer bepaald de bepalingen betreffende de uitoefening van het mandaat van syndicaal afgevaardigde binnen de onderneming, verzoeken wij U

de Heer, Mevrouw, .....

tewerkgesteld te .....

te willen vrijmaken op (datum) ....., van ..... tot ..... uur.

Opgemaakt te ..... op ..... door

Naam : .....

Vakorganisatie : .....

Handtekening

**LUIK C : AANVRAAG TOT HET BEKOMEN VAN VERLOF IN HET KADER VAN DE UITOEFENING VAN HET SYNDICAAL MANDAAT BUITEN DE ONDERNEMING**

*Om geldig te zijn dient deze aanvraag acht dagen voor de afwezigheid overgemaakt te worden aan de centrale personeelsdirectie.*

Overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de statuten van de syndicale afvaardigingen, en meer bepaald de bepalingen betreffende de uitoefening van het mandaat van syndicaal afgevaardigde buiten de onderneming, verzoeken wij U

de Heer, Mevrouw, .....

te willen vrijmaken op (datum) ....., van ..... tot ..... uur.

Opgemaakt te ..... op ..... door

Vakorganisatie : .....

Handtekening

ANNEXE

**FORMULAIRE DE DEMANDE UNIFORME POUR L'OCTROI DE CONGE POUR  
FORMATION SYNDICALE ET DE CREDITS INTERNES ET EXTERNES DES DELEGATIONS  
SYNDICALES**

Ce formulaire doit obligatoirement être utilisé pour introduire la demande de congé nécessaire aux absences du poste de travail dans le cadre de la convention collective de travail du 5 juillet relative à la formation syndicale et dans le cadre des absences du poste de travail prévues aux articles 31 et suivants de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 fixant les statuts de la délégation syndicale. Les demandes visant à obtenir un congé aux fins susmentionnées, qui ne sont pas introduites au moyen de ce formulaire, ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

**VOLET A : DEMANDE DE CONGE DANS LE CADRE DE LA FORMATION SYNDICALE**

*A renvoyer au moins un mois avant le début des cours à la direction centrale du personnel, accompagné du programme des cours.*

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale, nous vous prions de bien vouloir libérer les personnes suivantes en vue de leur participation aux cours de formations syndicale :

NOM	PRENOM	LIEU DE TRAVAIL
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

Organisation syndicale demandant la formation : .....

Endroit où sont donnés les cours : .....

Date et heure : .....

Sujet du cours : .....

Fait le ..... à .....

Nom & Signature

**VOLET B : DEMANDE DE CONGE DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DU MANDAT SYNDICAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

*Pour être valable, cette demande doit être remise préalablement au supérieur immédiat, qui la transmet à la direction centrale du personnel.*

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative aux statuts de la délégation syndicale, et plus précisément concernant l'exercice du mandat de délégué syndical au sein de l'entreprise nous vous demandons de bien vouloir libérer :

Monsieur, Madame .....

travaillant à .....

le (date) ....., de ..... à ..... heures.

Fait le ..... à ..... par .....

Nom : .....

Organisation syndicale : .....

Signature

**VOLET C : DEMANDE DE CONGE DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DU MANDAT SYNDICAL A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE**

*Pour être valable, cette demande doit être remise préalablement à la direction centrale du personnel.*

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative aux statuts de la délégation syndicale, et plus précisément concernant l'exercice du mandat de délégué syndical au sein de l'entreprise nous vous demandons de bien vouloir libérer :

Monsieur, Madame, .....

le (date) ....., de ..... à ..... heures.

Fait le ..... à ..... par .....

Organisation syndicale : .....

Signature



PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN

PC 311

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 22 MAART 2007 TOT WIJZIGING EN  
COÖRDINATIE DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7  
NOVEMBER 1983 TOT OPRICHTING VAN  
HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID  
"SOCIAAL FONDS VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN" EN TOT  
VASTSTELLING VAN ZIEN STATUTEN

*Artikel 1* - Deze collectieve  
arbeidsovereenkomst is van toepassing op de  
werkgevers en op de werknemers van de  
ondernemingen welke ressorteren onder het  
Paritair comité voor de grote  
kleinhandelszaken.

Art. 2. De gecoördineerde statuten van het  
sociaal fonds voor de warenhuizen zijn  
bijgevoegd in bijlage.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst  
treedt in werking op 1 januari 2007 en wordt  
gesloten voor een periode van een jaar, welke  
telkens stilzwijgend van jaar tot jaar wordt  
verlengd.

Ze kan worden opgezegd mits een opzegging  
welke minstens zes maanden vóór de jaarlijkse  
vervaldag wordt betekend, bij een ter post  
aangetekend schrijven aan de Voorzitter van  
het Paritair comité voor de warenhuizen.

Art. 4. Zij vervangt de collectieve  
arbeidsovereenkomst van 7 november 1983  
gesloten in het Paritair comité voor de grote  
kleinhandelszaken tot vaststelling van de  
statuten van het sociaal fonds.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL

CP 311

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 22 MARS 2007 MODIFIANT ET  
COORDONNANT LA CONVENTION  
COLLECTIVE DU 7 NOVEMBRE 1983  
INSTITUANT UN FONDS DE SECURITE  
D'EXISTENCE DENOMME "FONDS SOCIAL  
DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU  
DETAIL" ET FIXANT SES STATUTS

*Article 1* - La présente convention collective de  
travail s'applique aux employeurs et aux  
travailleurs des entreprises qui ressortissent à  
la Commission paritaire des grandes  
entreprises de vente au détail.

Art. 2. Les statuts coordonnés du Fonds  
social des grandes entreprises de vente au  
détail sont joints en annexe de la présente.

Art. 3. La présente convention collective de  
travail entre en vigueur le 1er janvier 2007  
et est conclue pour une période d'un an,  
prorogée par tacite reconduction d'année en  
année.

Elle peut être dénoncée moyennant un  
préavis signifié au plus tard six mois avant  
l'échéance annuelle, par lettre recommandée  
à la poste, au Président de la Commission  
paritaire des grands magasins.

Art. 4. Elle remplace la convention collective  
de travail du 7 novembre 1983 conclue au  
sein de la Commission paritaire des grandes  
entreprises de vente au détail fixant les  
statuts du Fonds social.

NEERLEGGING-DEPOT

23-03-2007

REGISTR.-ENREGISTR.

05-04-2007

NR.  
N°

82.410/6/311

**BIJLAGE**

**GECOÛRDINEERDE STATUTEN VAN HET FONDS**

**HOOFDSTUK I - OPRICHTING**

**A. BENAMING**

*Artikel 1* - Het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken beslist bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, een Fonds voor bestaanszekerheid op te richten waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Voor de toepassing van deze statuten wordt onder "Sociaal fonds" verstaan : het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken.

**B. ZETEL**

*Artikel 2* - De zetel van het Sociaal fonds is gevestigd te 1160 Brussel, Edmond Van Nieuwenhuyselaan, 8.

**C. DOEL**

*Artikel 3* - Het Sociaal fonds heeft als voorwerp :

1. het innen van de bijdragen die nodig zijn voor zijn werking;
2. het financieren, organiseren en toekennen van bijkomende sociale voordelen op het gebied van :
  - a) de korting op de syndicale bijdrage;
  - b) de toekenning van bijzondere premies;
  - c) de beroeps- en syndicale opleiding van de werknemers en vooral van de jongeren;
  - d) de veiligheid, de hygiëne en de vrijetijdsbesteding van de werknemers;
  - e) de waarborg tot betaling van een bijkomende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering aan oudere ontslagen werknemers, wanneer de werkgever in overtreding is, uit hoofde van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst die op 19 december 1974 gesloten werd binnen de Nationale arbeidsraad, en die een stelsel van bijkomende vergoedingen

**ANNEXE**

**STATUTS COORDONNES DU FONDS**

**CHAPITRE I - INSTITUTION**

**A. DÉNOMINATION**

*Article 1* - La Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail décide, en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, d'instituer un Fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés ci-après.

Pour l'application des présents statuts, on entend par "Fonds social" le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail.

**B. SIÈGE**

*Article 2* - Le siège du Fonds social est établi à l'avenue Edmond Van Nieuwenhuysse, 8, à 1160 Bruxelles.

**C. OBJET**

*Article 3* - Le Fonds social a pour objet :

1. de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement;
2. de financer, d'organiser ou d'octroyer des avantages sociaux complémentaires dans les domaines touchant :
  - a) la ristourne sur la cotisation syndicale;
  - b) l'attribution de primes particulières;
  - c) la formation professionnelle et syndicale des travailleurs et notamment des jeunes;
  - d) la sécurité, l'hygiène et les loisirs des travailleurs;
  - e) la garantie du paiement de l'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage aux employés âgés licenciés, au cas où l'employeur est en défaut, en vertu de l'article 12 de la convention collective de travail, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue

instelde in geval van afdanking van bepaalde oudere werknemers; deze collectieve arbeidsovereenkomst werd bindend door het Koninklijk besluit van 16 januari 1975.

*Artikel 4* - Het Sociaal fonds wordt voor onbepaalde duur ingesteld en neemt een aanvang op 1 januari 1984.

**HOOFDSTUK II - ORGANISATIE EN WERKING**

**A. TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 5* - Deze statuten zijn van toepassing :

- a) op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken;
- b) op de werknemers die zijn tewerkgesteld door deze ondernemingen.

**B. BEHEER**

*Artikel 6* - Het Sociaal fonds wordt beheerd door een Raad van beheer, paritair samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en van de werknemers.

Deze Raad telt veertien leden, hetzij zeven afgevaardigden van de werkgevers en zeven afgevaardigden van de organisatie van de werknemers.

De leden van de Raad van beheer worden aangeduid onder de effectieve en de plaatsvervangende leden van het Paritair comité.

Het mandaat van de leden van de Raad van beheer duurt vier jaar.

Het mandaat is vernieuwbaar. In geval van overlijden, ontslag of afzetting, voorziet het Paritair comité in de vervanging. Het nieuwe lid voleindigt het mandaat van zijn voorganger.

*Artikel 7* - Elk jaar duidt de Raad van beheer onder zijn leden een voorzitter en een secretaris aan die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen.

obligatoire par un Arrêté royal du 16 janvier 1975.

*Article 4* - Le Fonds social est institué pour une période indéterminée prenant cours le 1er janvier 1984.

**CHAPITRE II - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT**

**A. CHAMP D'APPLICATION**

*Article 5* - Les présents statuts s'appliquent :

- a) aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;
- b) aux travailleurs occupés par ces entreprises.

**B. ADMINISTRATION**

*Article 6* - Le Fonds social est géré par un Conseil d'administration, composé paritairement de délégués patronaux et de représentants des travailleurs.

Ce conseil comporte quatorze membres, c'est-à-dire sept délégués patronaux et sept délégués des organisations des travailleurs.

Les membres du Conseil d'administration sont désignés parmi les membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire.

La durée du mandat des membres du Conseil d'administration est de quatre ans.

Le mandat est renouvelable. En cas de décès, de démission ou de révocation d'un administrateur, la Commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre achève le mandat de son prédécesseur.

*Article 7* - Chaque année, le Conseil d'administration désigne en son sein un président et un secrétaire représentant les employeurs et les travailleurs.

*Artikel 8* - De Raad van beheer vergadert na samenroeping door de voorzitter. De voorzitter is gehouden de Raad minstens eenmaal per jaar bijeen te roepen en ook telkens tenminste twee leden van de Raad daarom te verzoeken.

De oproepingen moeten de agenda vermelden. De notulen worden opgesteld door de secretaris en door hem samen met de voorzitter of degene die de vergadering heeft voorgezeten, ondertekend.

De beslissingen worden eenparig genomen. Opdat de stemming geldig zou wezen moeten ten minste zes leden aanwezig zijn, waarvan de helft de werknemersorganisaties vertegenwoordigen. Indien het quorum niet wordt bereikt, wordt de Raad van beheer opnieuw samengeroepen met dezelfde agenda. Op de tweede vergadering beslist de Raad geldig, ongeacht het aantal aanwezige beheerders.

*Artikel 9* - De Raad van beheer heeft tot opdracht het Sociaal fonds te beheren en alle maatregelen te treffen welke nodig blijken voor de goede werking ervan. Hij beschikt over de ruimst mogelijke bevoegdheden om het beheer en de directie van het Sociaal fonds waar te nemen.

De Raad van beheer wordt in al zijn acties en rechtshandelingen door de voorzitter of door een daartoe afgevaardigde beheerder vertegenwoordigd.

De beheerders zijn enkel verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat. Zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan ingevolge hun beheer, ten opzichte van de verbintenissen aangegaan door het Sociaal fonds.

*Artikel 10* - De Raad van beheer kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk overdragen aan een of meerdere van zijn leden of zelfs aan derden.

*Artikel 11* - Het dagelijks beheer wordt waargenomen door de voorzitter en de secretaris.

*Article 8* - Le Conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins deux membres du conseil en font la demande.

Les convocations doivent contenir l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire et signés par lui, conjointement avec le président ou celui qui préside la réunion.

Les décisions sont prises à l'unanimité. Pour que le vote soit valable, il faut que six membres au moins soient présents, la moitié représentant les organisations patronales et l'autre moitié les organisations de travailleurs. Si le quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est convoqué de nouveau avec le même ordre du jour. Il statue valablement lors de la deuxième réunion, quel que soit le nombre des administrateurs présents.

*Article 9* - Le Conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds social et de prendre toutes les mesures qui s'avèrent nécessaires à son bon fonctionnement. Il possède les pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds social.

Le Conseil d'administration est représenté dans toutes ses actions et agit en justice par le président ou un administrateur délégué à cet effet.

Les administrateurs ne sont responsables que pour l'exécution de leur mandat et il ne leur incombe aucune obligation personnelle par suite de leur gestion à l'égard des engagements du Fonds social.

*Article 10* - Le Conseil d'administration peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

*Article 11* - La gestion journalière est assumée par le président et le secrétaire.

### C. FINANCIERING

*Artikel 12* - Ter uitvoering van zijn maatschappelijke doel in het Sociaal fonds - en beschikt het over - de door de werkgevers gestorte bijdragen, waarvan het bedrag en de financieringswijze, evenals de inningswijze, worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten worden binnen het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken en worden algemeen verbindend verklaard door Koninklijk besluit.

*Artikel 13* - Jaarlijks bepaalt de Raad van beheer de quotiteit van het bedrag der bijdragen waarvan sprake onder artikel 12, die gebruikt kan worden om de kosten te dekken van het beheer en de goede werking van het Sociaal fonds, benevens de kosten van de inning, heffing en afrekening der prestaties. De Raad kan ook een specifieke bijdrage overeenkomen.

*Artikel 14* - De aangifte welke door elke werkgever voor het derde trimester van het refertejaar is ingediend bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is rechtsgeldig voor de berekening van de door de werkgever verschuldigde bijdragen.

De werkgever moet, ten laatste tegen het einde van de maand november, een afschrift naar het Sociaal fonds sturen van de aangifte van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van het derde trimester, benevens een aangifte van de verschuldigde bijdragen en dit op een formulier dat van het Fonds uitgaat.

*Artikel 15* - Na de door de gesloten overeenkomst of overeenkomsten bepaalde betalingstermijn moet, ter uitvoering van artikel 12, de werkgever een supplement betalen van 10 % op het bedrag van de verschuldigde bijdragen. Een jaarlijkse verwijlinterest van 5 % wordt berekend op het bedrag van de bijdragen en van het supplement van 10 % vanaf de dag welke volgt op het verstrijken van de betalingstermijn en tot de datum van betaling, zonder dat een ingebrekestelling is vereist.

### D. BEGROTINGEN - REKENINGEN

*Artikel 16* - Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en eindigt op 31 december.

### C. FINANCEMENT

*Article 12* - Le Fonds social perçoit et dispose, pour l'accomplissement de son objet social, de cotisations versées par les employeurs, dont le montant et les modes de financement ainsi que le mode de paiement sont fixés par conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, rendues obligatoires par Arrêté royal.

*Article 13* - Le Conseil d'administration détermine annuellement la quotité du montant des cotisations dont question à l'article 12 qui peut être utilisé pour couvrir les frais de gestion et de bon fonctionnement du Fonds social ainsi que les frais de perception, de recouvrement et de liquidation des prestations. Il peut également convenir d'une cotisation spécifique.

*Article 14* - La déclaration souscrite par chaque employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre de l'année de référence fait foi pour le calcul de la cotisation due par l'employeur.

L'employeur fait parvenir au Fonds social, au plus tard pour la fin du mois de novembre, une copie de la déclaration à l'Office national de sécurité sociale du troisième trimestre ainsi qu'une déclaration attestant les cotisations dues sur un formulaire émanant du Fonds.

*Article 15* - A l'expiration des délais de paiement fixés par la ou les conventions conclues en application de l'article 12, l'employeur est tenu de payer un supplément de 10 % à titre de pénalité de retard sur le montant des cotisations dues. Un intérêt de retard de 5 % par an est calculé sur le montant de la cotisation et du supplément de 10 % à dater du lendemain de l'expiration du délai de paiement et ce jusqu'à la date du paiement, sans qu'une mise en demeure soit nécessaire.

### D. BUDGETS - COMPTES

*Article 16* - L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

*Artikel 17* - Ieder jaar wordt ten laatste in de maand december, de begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair comité. In bijzondere omstandigheden mag de Raad van beheer een andere periode vastleggen.

*Artikel 18* - De rekeningen van het verstreken jaar worden afgesloten op 31 december. Ze moeten boekhoudkundig voldoende zijn gedetailleerd.

De Raad van beheer, alsook de revisor of de accountant aangewezen door het Paritair comité, stellen jaarlijks een geschreven verslag op over de uitvoering van hun taak in de loop van het verstreken jaar.

De rekeningen, evenals de geschreven verslagen moeten ten laatste in de maand april ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Paritair comité.

### **HOOFDSTUK III - SOCIALE VOORDELEN EN RECHTHEBBENDEN**

*Artikel 19* - De begunstigen, de financiering, het bedrag en de modaliteiten van de toekenning en de verrekening van de korting op de syndicale bijdrage worden vastgelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten binnen het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken en worden algemeen verbindend verklaard door Koninklijk besluit.

Dit geldt eveneens voor de syndicale vorming.

*Artikel 20* - De modaliteiten betreffende de toekenning van de bijzondere premies, andere dan deze voorzien in artikel 19, de modaliteiten van de organisaties van de cursus voor beroepsopleiding en de werknemers die hiervan kunnen genieten, worden vastgelegd door de Raad van beheer of door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit geldt eveneens voor de veiligheid, de hygiëne en de vrijetijdsbesteding van de werknemers.

*Artikel 21* - Het Sociaal fonds waarborgt eveneens de betaling van de vergoeding die voorzien is in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst die op 19 december 1974 gesloten werd binnen de Nationale arbeidsraad, en die het stelsel invoerde van een bijkomende vergoeding voor bepaalde oudere werknemers, in geval van afdanking, en die werd algemeen verbindend verklaard

*Article 17* - Chaque année, au cours du mois de décembre au plus tard, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Commission paritaire. En raison de circonstances particulières, le Conseil d'administration peut fixer une autre période.

*Article 18* - Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre. Ils doivent être suffisamment détaillés au point de vue comptable.

Le Conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission paritaire, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Les comptes ainsi que les rapports écrits doivent être soumis au cours du mois d'avril au plus tard à l'approbation de la Commission paritaire.

### **CHAPITRE III - AVANTAGES SOCIAUX ET BENEFICIAIRES**

*Article 19* - Les bénéficiaires, le financement, le montant et les modalités d'octroi et de liquidation de la ristourne sur la cotisation syndicale sont fixés par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et rendue obligatoire par Arrêté royal.

Il en va de même pour la formation syndicale.

*Article 20* - Les modalités relatives à l'attribution de primes particulières, autres que celles prévues à l'article 19, les modalités de l'organisation des cours de formation professionnelle, et les travailleurs qui en bénéficient sont fixés par le Conseil d'administration ou par convention collective.

Il en va de même des questions de sécurité, d'hygiène et de loisirs des travailleurs.

*Article 21* - Le Fonds social assure également la garantie de paiement de l'indemnité prévue par l'article 12 de la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 janvier 1975, dans le cas où un

door het Koninklijk besluit van 16 januari 1975, wanneer een werkgever die onder de bevoegdheid valt van het Sociaal fonds, de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

De begunstigen en de modaliteiten van de toekenning van deze waarborg zijn vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst die op 5 juli 1978 gesloten werd binnen het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, en die werd algemeen verbindend verklaard door een Koninklijk besluit van 12 oktober 1978.

#### **HOOFDSTUK IV - ONTBINDING, VEREFFENING**

*Artikel 22* - Het Sociaal fonds kan ontbonden worden bij eenparig besluit van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken of door een opzegging, met een opzeggingstermijn van 1 maand vanwege één van de organisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair comité. Dit moet dan gebeuren door middel van een aangetekende brief die gestuurd moet worden naar de voorzitter van het Sociaal fonds.

Het Paritair comité duidt de vereffenaars aan, omlijnt hun bevoegdheden en hun bezoldiging, en omschrijft nauwkeurig de bestemming van het vermogen.

#### **HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 22 bis* - Elke betwisting betreffende het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken valt zonder enige uitzondering onder de bevoegdheid van de gerechten van Brussel.

*Artikel 23* - Het Sociaal fonds neemt de rechten en verplichtingen over, alsook de activa en de passiva, van het "Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken" dat opgericht werd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1977 van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken. Deze collectieve arbeidsovereenkomst richtte een Fonds voor bestaanszekerheid op en legde de statuten ervan vast. De overeenkomst werd algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk besluit van 9 maart 1978.

employeur relevant du champ d'application du Fonds social ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu de ladite convention collective de travail.

Les bénéficiaires et les modalités d'octroi de cette garantie sont fixés dans une convention collective de travail conclue le 5 juillet 1978 au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail rendue obligatoire par un Arrêté royal du 12 octobre 1978.

#### **CHAPITRE IV - DISSOLUTION, LIQUIDATION**

*Article 22* - Le Fonds social peut être dissous en vertu d'une décision unanime de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ou d'une dénonciation avec préavis d'un mois par une des organisations représentées à la Commission paritaire, signifiée par lettre recommandée adressée au président du Fonds social.

La Commission paritaire désigne les liquidateurs, définit leurs pouvoirs et appointements et précise la destination des avoirs.

#### **CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 22 bis* - Toute contestation touchant le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail relève sans exception de la compétence des juridictions de Bruxelles.

*Article 23* - Le Fonds social reprend les droits et obligations, ainsi que l'actif et le passif, du "Fonds social des grandes entreprises de vente au détail" institué par une convention collective de travail du 19 décembre 1977 de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, instituant un Fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 9 mars 1978.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 3 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE HET  
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET  
EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 33 JAAR IN EEN  
ZWAAR BEROEP**

*Artikel 2 - § 1.* Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen" en in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van 23 april 2019 "tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn" en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 "tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 3 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE AU RÉGIME  
DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS AVEC  
33 ANS DE CARRIÈRE DANS UN MÉTIER LOURD**

*Article 2 - § 1.* Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 « instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement » et en exécution de la convention collective de travail n° 130 du 23 avril 2019 « fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail » et de la convention collective de travail n°131 du 23 avril 2019 « fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité



hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn”, wordt aan de ontslagen werknemers, die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in de volgende paragrafen, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

§ 2. Werknemers die ontslagen worden in 2019 of in 2020 moeten 59 jaar of ouder zijn:

- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- En ten laatste op 31 december 2020.

§ 3. De loopbaanvoorwaarde van 33 jaar moet vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK 3 - WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 35 JAAR IN EEN ZWAAR BEROEP**

*Artikel 3 - § 1.* Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen" en in uitvoering van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 "tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen”, wordt aan de ontslagen werknemers, die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in de volgende paragrafen, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

§ 2. Werknemers die ontslagen worden in 2019 of in 2020 moeten 59 jaar of ouder zijn:

- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- En ten laatste op 31 december 2020.

de travail », il est octroyé aux travailleurs licenciés qui satisfont aux conditions énoncées dans les paragraphes suivants, l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les travailleurs licenciés en 2019 ou en 2020 doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au moins :

- À la fin de leur contrat de travail ;
- Et au plus tard le 31 décembre 2020.

§ 3. La condition de carrière de 33 ans doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

### **CHAPITRE 3 - CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS AVEC 35 ANS DE CARRIÈRE DANS UN MÉTIER LOURD**

*Article 3 - § 1.* Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 « instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement » et en exécution de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019« fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd », il est octroyé aux travailleurs licenciés qui satisfont aux conditions énoncées dans les paragraphes suivants, l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les travailleurs licenciés en 2019 ou en 2020 doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au moins :

- À la fin de leur contrat de travail ;
- Et au plus tard le 31 décembre 2020.

§ 3. De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar moet vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### HOOFDSTUK 4 - WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR

*Artikel 4 - §1.* Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen" en in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019 "tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen" en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 "tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen", wordt aan de ontslagen werknemers, die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in de volgende paragrafen, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

§ 2. Werknemers die ontslagen worden in 2019 of in 2020 moeten 59 jaar of ouder zijn:

- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- En ten laatste op 31 december 2020.

§ 3. De loopbaanvoorwaarde van 40 jaar moet vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### HOOFDSTUK 5 - BESCHIKBAARHEID

*Artikel 5 -* In uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, lid 4, 1° op 62 jaar gebracht vanaf 1 januari 2019.

§ 3. La condition de carrière de 35 ans doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

#### CHAPITRE 4 - CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE

*Article 4 - §1.* Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 « instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement » et en exécution de la convention collective de travail n°134 du 23 avril 2019 « instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue » et de la convention collective de travail n°135 du 23 avril 2019 « fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue », il est octroyé aux travailleurs licenciés qui satisfont aux conditions énoncées dans les paragraphes suivants, l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les travailleurs licenciés en 2019 ou en 2020 doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au moins :

- À la fin de leur contrat de travail ;
- Et au plus tard le 31 décembre 2020.

§ 3. La condition de carrière de 40 ans doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

#### CHAPITRE 5 - DISPONIBILITÉ

*Article 5 -* En exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge mentionné à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1° est porté à 62 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **HOOFDSTUK 6 - OVERGANG TIJDSKREDIET – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

*Artikel 6* - Voor de werknemers die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een 4/5<sup>de</sup> of tot een halftijdse betrekking en die overstappen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

## **HOOFDSTUK 7 - WERKHERVATTING**

*Artikel 7* - Bij werkhervatting van de werkloze met bedrijfstoeslag binnen de voorwaarden van artikelen 114 en 115 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, namelijk als werknemer in loondienst bij een andere werkgever dan de schuldenaar van de werkloosheid met bedrijfstoeslag of voor rekening van een werkgever die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen, of als zelfstandige in hoofdberoep, voor zover deze activiteit niet wordt uitgeoefend bij de werkgever die de werknemer heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen, zal de aanvullende vergoeding worden verder betaald.

## **HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 8* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

## **CHAPITRE 6 - PASSAGE CREDIT-TEMPS – CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

*Article 6* - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à 4/5<sup>ème</sup> temps ou à mi-temps et qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

## **CHAPITRE 7 - REPRISE DE TRAVAIL**

*Article 7* - En cas de reprise de travail par le chômeur avec complément d'entreprise dans les conditions des articles 114 et 115 de la Loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses, notamment comme salarié auprès d'un autre employeur que le débiteur du chômage avec complément d'entreprise ou auprès d'un employeur n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié ou en qualité de travailleur indépendant à titre principal à condition qu'il n'exerce pas son activité pour le compte de l'employeur qui l'a licencié ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié, l'indemnité complémentaire continuera à être payée.

## **CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 8* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être d'application le 31 décembre 2020.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30  
JUNI 2015 BETREFFENDE HET STELSEL VAN  
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG  
VANAF 60 JAAR**

**HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 – WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG**

*Artikel 2* – In uitvoering van artikel 16, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, regelt deze collectieve arbeidsovereenkomst de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers vanaf 60 jaar.

*Artikel 3* - §1. Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale arbeidsraad "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen", wordt de leeftijd van 62 jaar verlaagd tot 60 jaar binnen de voorwaarden van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
30 JUIN 2015 RELATIVE AU RÉGIME DE  
CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 60 ANS**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE 2 – CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE**

*Article 2* – En exécution de l'article 16, § 2, 2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention collective de travail règle le chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans.

*Article 3* - §1. Pour l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail "instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement", l'âge de 62 ans est abaissé à 60 ans dans les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La condition d'âge de 60 ans doit être remplie au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 janvier 2017 ainsi qu'au moment de la fin du contrat de travail.

§2. De mannelijke werknemers moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende.

De vrouwelijke werknemers moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 31 jaar in 2015, een beroepsloopbaan van 32 jaar in 2016 en een beroepsloopbaan van 33 jaar in 2017.

De loopbaanvoorwaarde moet vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK 3 - OVERGANG TIJDSKREDIET – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

*Artikel 4* - Voor de werknemers die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een vier/vijfde of tot een halftijdse betrekking en die overstappen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

### **HOOFDSTUK 4 – WERKHERVATTING**

*Artikel 5* – Bij werkhervatting van de werkloze met bedrijfstoeslag binnen de voorwaarden van artikelen 114 en 115 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, namelijk als werknemer in loondienst bij een andere werkgever dan de schuldenaar van de werkloosheid met bedrijfstoeslag of voor rekening van een werkgever die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen, of als zelfstandige in hoofdberoep, voor zover deze activiteit niet wordt uitgeoefend bij de werkgever die de werknemer heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen, zal de aanvullende vergoeding worden verder betaald.

§2. Les travailleurs de sexe masculin doivent pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel en tant que salarié de 40 ans.

Les travailleurs de sexe féminin doivent pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel de 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017.

La condition de carrière professionnelle doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

### **CHAPITRE 3 - PASSAGE CREDIT-TEMPS – CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

*Article 4* - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à 4/5<sup>ème</sup> temps ou à mi-temps et qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

### **CHAPITRE 4 – REPRISE DU TRAVAIL**

*Article 5* – En cas de reprise du travail par le chômeur avec complément d'entreprise dans les conditions des articles 114 et 115 de la Loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses, notamment comme salarié auprès d'un autre employeur que le débiteur du chômage avec complément d'entreprise ou auprès d'un employeur n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié ou en qualité de travailleur indépendant à titre principal, à condition qu'il n'exerce pas son activité pour le compte de l'employeur qui l'a licencié ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié, l'indemnité complémentaire continuera à être payée.

**HOOFDSTUK 5 – SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 6* – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

**CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 6* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse d'être d'application le 31 décembre 2017.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
12 FEBRUARI 2020 DE TEWERKSTELLING EN  
DE VORMING VAN DE RISICOGROEPEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - BEVORDERING VAN DE  
TEWERKSTELLING VAN DE RISICOGROEPEN**

**1. Algemeen**

*Artikel 2 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de Hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en van het Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) van 19 februari 2013.

De sociale partners verbinden er zich toe deze CAO aan te passen in geval van wijziging van de wetgeving zodat de sector zijn verplichtingen naleeft in verband met de risicogroepen vermeld in de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert de bepalingen uit van het sectoraal akkoord 2019-2020.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12  
FEVRIER 2020 RELATIVE A L'EMPLOI ET A LA  
FORMATION DES GROUPES A RISQUE**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - PROMOTION DE L'EMPLOI DES  
GROUPES A RISQUE**

**1. Généralités**

*Article 2 -* La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 27 décembre 2006, Chapitre VIII, section 1, portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, et de l'arrêté royal d'exécution de l'article 189 alinéa 4 du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) du 19 février 2013.

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter la présente convention en cas de modification de la législation afin de mettre le secteur en conformité avec ses obligations concernant les groupes à risque mentionnés dans la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006.

Cette convention exécute les dispositions de l'accord sectoriel 2019-2020.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4, 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 bepaald in artikel 4, 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. Tussenkomen

### 1. Toeslag halftijds tijdskrediet 57+

*Artikel 3* - Een maandelijkse toeslag boven op de RVA-uitkering zal door het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken toegekend worden in geval van halftijds tijdskrediet onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten, bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het tijdskrediet.

### 2. Toelage definitieve arbeidsongeschiktheid

*Artikel 4* - Een aanpassingstoelage wordt toegekend door het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken aan de werknemers die zich in de onmogelijkheid bevinden hun functie verder uit te oefenen om redenen van overmacht ingevolge definitieve lichamelijke ongeschiktheid.

Deze toelage wordt betaald vanaf het vertrek van de werknemer volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken.

Het bedrag van de toelage wordt vastgelegd op 123,95 EUR per maand gedurende 24 maanden voor een voltijdse werknemer; het zal pro rata berekend worden voor de deeltijdse werknemers. Dit bedrag wordt verhoogd naar 186 euro vanaf 1 juli 2019 en zal jaarlijks geïndexeerd worden op 1 januari.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, alinéa 4, 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 dont question à l'article 4 doivent être réservés en faveur d'un ou plusieurs groupe(s) cités à l'article 1 de l'arrêté royal du 19 février 2013. De ces 0,05 % de la masse salariale, la moitié doit être destinée aux travailleurs stipulés à l'article 2 de l'arrêté royal.

## 2. Interventions

### 1. Complément crédit-temps à mi-temps 57+

*Article 3* - Un complément mensuel à l'allocation de l'ONEM est octroyé par le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail en cas d'utilisation du droit au crédit-temps à mi-temps dans les conditions et selon les modalités, définis dans la convention collective de travail sectorielle relative au crédit-temps.

### 2. Allocation incapacité définitive

*Article 4* - Une allocation d'adaptation est octroyée par le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, aux travailleurs qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à exercer leur fonction pour cause de force majeure suite à une inaptitude physique définitive.

Cette allocation est payée dès le départ du travailleur de l'entreprise dans les conditions et modalités fixées par le Conseil d'administration du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail.

Le montant de cette allocation s'élève à 123,95 EUR par mois payable pendant 24 mois pour un travailleur à temps plein; il sera calculé au prorata pour un travailleur à temps partiel. Ce montant est augmenté à 186 euros à partir du 1er juillet 2019 et sera indexé annuellement au 1er janvier.



### 3. Vervanging in het kader van SWT

*Artikel 5* - Een forfaitaire en éénmalige toelage van 2 478,94 EUR wordt toegekend door het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken aan de ondernemingen die een werknemer met bedrijfstoelage vervangen door een werknemer tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Dit bedrag zal pro rata berekend worden in geval van vervanging door een deeltijdse werknemer.

### 4. Tussenkost kost kinderopvang

*Artikel 6* - In 2020 en 2021 kent het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken eveneens een tussenkost toe in de kinderopvang in erkende opvanginstellingen (kribbe, peutertuin, onthaalouder) voor kinderen van 0 tot 3 jaar.

Deze tussenkost wordt op 3 euro per dag effectieve opvang en per kind vastgesteld op basis van het fiscaal attest inzake uitgave voor de opvang van kinderen (voor de tussenkost in 2020 op basis van het fiscaal attest voor het kalenderjaar 2019 en voor de tussenkost in 2021 op basis van het fiscaal attest voor het kalenderjaar 2020).

Elk van de 2 ouders heeft per kind recht op de tussenkost ten belope van een jaarlijks maximumbedrag van 600 euro, als hij minimum 12 volledige maanden anciënniteit heeft in de sector en een arbeidsovereenkomst heeft bij een werkgever van de sector op het moment van de opvang van het kind.

De aanvragen tot tussenkost worden ingediend door de werknemers bij de werkgevers die een volledig dossier met alle noodzakelijke stavingstukken overmaken aan het Sociaal fonds.

De praktische uitvoeringsmodaliteiten worden door de Raad van Bestuur van het Sociaal fonds bepaald. Eind 2019 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

### 3. Remplacement dans le cadre du RCC

*Article 5* - Une allocation forfaitaire et unique de 2 478,94 EUR est octroyée à charge du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail aux entreprises qui remplacent un chômeur avec complément d'entreprise par un travailleur occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Ce montant sera calculé prorata en cas de remplacement à durée indéterminée par un travailleur à temps partiel.

### 4. Intervention coût garde d'enfant

*Article 6* - En 2020 et 2021 le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail octroie également une intervention dans le coût de la garde des enfants de 0 à 3 ans en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants, accueillant(e)).

Cette intervention est fixée à 3 euros par jour effectif d'accueil et par enfant sur base de l'attestation fiscale en matière de frais de garde d'enfants (pour l'intervention en 2020 sur base de l'attestation fiscale pour l'année civile 2019 et pour l'intervention en 2021 sur base de l'attestation fiscale pour l'année civile 2020).

Chacun des 2 parents a par enfant droit à l'intervention à raison d'un montant annuel maximal de 600 euros, à condition d'avoir une ancienneté de minimum 12 mois complets dans le secteur et d'être sous contrat de travail chez un employeur de le secteur au moment de l'accueil de l'enfant.

Les demandes d'intervention sont adressées par les travailleurs aux employeurs qui transmettent au Fonds social un dossier complet contenant les pièces justificatives nécessaires.

Les modalités pratiques d'exécution sont arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds social. Fin 2019, une évaluation du coût sera réalisée.

### 5. Aanwervingspremie jongeren -26 in risicogroepen- ingroeibanen

*Artikel 7* - Ter invulling van de wetgeving op de risicogroepen en de ingroeibanen, kunnen de ondernemingen die jongeren uit de bij KB bepaalde risicogroepen (voorbehouden gedeelte van 0,10 %) aanwerven, een eenmalige forfaitaire toelage ten laste van het sociaal fonds bekomen gelijk aan 750 € voor de voltijdse aanwerving en 400 € voor de deeltijdse aanwerving van minstens 24 uur per week.

Deze toelage wordt toegekend aan de werknemer met een contract van onbepaalde duur met minstens 12 maanden anciënniteit heeft bereikt in de onderneming. Hierbij wordt de tewerkstelling in een contract van bepaalde duur bij dezelfde werkgever die zonder onderbreking voorafgaat aan het contract van onbepaalde duur mee in rekening gebracht.

Een evaluatie van de kostprijs wordt jaarlijks gehouden. Bij een aanzienlijke overschrijding van het budget, zal het bedrag van de premie dientengevolge aangepast worden.

### 3. Financiering

*Artikel 8* - Het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken kent financiële tussenkomsten toe in de kost van de initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling, in het bijzonder van de risicogroepen zoals bepaald door de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006.

- Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2019 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,12 % berekend op basis van vier maal de brutolonen van de werknemers van het derde trimester 2018.

### 5. Primes à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans appartenant aux groupes à risque-emplois tremplin

*Article 7* - Dans le cadre de la réglementation des groupes à risques et des emplois tremplins, les entreprises engageant des jeunes issus des groupes à risque définis par AR (part réservée de 0,10 %) peuvent obtenir un subside forfaitaire unique à charge du Fonds social s'élevant à 750 € pour un engagement à temps plein et à 400 € pour un engagement à temps partiel de minimum 24 heures par semaine.

Cette allocation est octroyée au travailleur avec un contrat à durée indéterminée avec au moins 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, en prenant en compte les périodes sous contrat à durée déterminée chez le même employeur qui précèdent directement le contrat à durée indéterminée.

Le coût de cette mesure sera évalué annuellement. En cas de dépassement considérable du budget, le montant de la prime sera adapté en conséquence.

### 3. Financement

*Article 8* - Le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail accorde des interventions financières dans le coût des initiatives de promotion de l'emploi, en particulier des groupes à risque tels que définis par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006.

- En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2019 une cotisation de 0,12 % calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre 2018.

De werkgevers laten aan het Sociaal fonds, vóór 1 januari 2020, een kopie van de aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor het derde trimester 2019 geworden. Deze aangifte dient als basis voor de berekening van het bedrag van de verschuldigde bijdrage.

- Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2020 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,14 % berekend op basis van vier maal de brutolonen van de werknemers van het derde trimester van het jaar 2019.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informatie bij de RSZ op te vragen.

De bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2007 tot instelling van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd het "Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken" en tot vaststelling van de statuten ervan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, zijn van toepassing.

*Artikel 9* - Het bedrag van de toelagen en tussenkomsten voor de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen wordt, op voorstel van de Raad van bestuur van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelzaken, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

De modaliteiten zullen heronderhandeld worden wanneer er een sociale zekerheidsbijdrage op zou verschuldigd zijn.

### HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 10* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Les employeurs feront parvenir au Fonds social, avant le 1er janvier 2020, une copie des déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2019. Ces déclarations font foi pour le calcul du montant de la cotisation due.

- En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2020 une cotisation de 0,14 % calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre de l'année 2019.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations.

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective de travail du 22 mars 2007 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des grandes entreprises de vente au détail" et en fixant les statuts, rendue obligatoire par arrêté royal, sont d'application.

*Article 9* – Le montant des allocations pour l'emploi et la formation des groupes à risque est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Les modalités seront renégociées, au cas où une cotisation de sécurité sociale serait due.

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 10* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 31 décembre 2020.

**REGLEMENT TOT VASTSTELLING VAN DE  
PRAKTISCHE UITVOERINGSMODALITEITEN  
INZAKE DE TEGEMOETKOMING IN DE KOSTEN  
VAN KINDEROPVANG IN PC 202, 311 EN 312**

**20 APRIL 2016**

**UITVOERING VAN DE CAO RISICOGROEPEN**

*Artikel 1* - Dit reglement bevat de praktische uitvoeringsmodaliteiten van artikel 3 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende risicogroepen gesloten op 30 juni 2015 in de paritaire comités 202, 311 en 312.

**Begunstigden**

*Artikel 2* - Dit reglement heeft betrekking op de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve overeenkomsten vermeld in artikel 1.

Werknemers van wie een kind jonger dan drie jaar in een erkende opvanginstelling (kribbe, peutertuin, onthaalmoeder) wordt opgevangen, kunnen de tegemoetkoming voor kinderopvang van hun Sociaal Fonds genieten.

Onder 'erkende opvanginstelling' wordt verstaan een opvanginstelling die wordt erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd door Kind en Gezin (voor de Vlaamse Gemeenschap), l'Office de la Naissance et de l'Enfance (voor de Franstalige Gemeenschap) of door de regering van de Duitstalige Gemeenschap.

Beide ouders van ieder kind kunnen de tegemoetkoming voor kinderopvang genieten voor de dagen opvang zolang het kind geen drie jaar oud is en de ouders in dienst zijn bij een onderneming die ressorteert onder een van de drie paritaire comités.

**RÈGLEMENT FIXANT LES MODALITÉS  
PRATIQUES D'EXÉCUTION RELATIVE À  
L'INTERVENTION DANS LE COÛT DE LA GARDE  
D'ENFANT DANS LES CP 202, 311 ET 312**

**20 AVRIL 2016**

**EXÉCUTION DE LA CCT GROUPES À RISQUE**

*Article 1* - Le présent règlement contient les modalités pratiques d'exécution de l'article 3 § 3 des conventions collectives de travail relatives aux groupes à risque conclues le 30 juin 2015 au sein des commissions paritaires 202, 311 et 312.

**Bénéficiaires**

*Article 2* - Sont concernés par le présent règlement les travailleurs repris dans le champ d'application des conventions collectives reprises à l'article 1.

Peuvent bénéficier de l'intervention 'garde d'enfant' de leur Fonds social, les travailleurs dont l'enfant de moins de 3 ans a été accueilli en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants, accueillante).

On entend par « milieu d'accueil agréé », les institutions ou milieux d'accueil reconnus, subsidiés ou contrôlés par l'Office de la Naissance et de l'enfance (pour la Communauté française), « Kind en gezin » (pour la Communauté flamande) ou par le Gouvernement de la communauté germanophone.

Les 2 parents de chaque enfant peuvent bénéficier de l'intervention 'garde d'enfant' pour les jours de garde durant lesquels l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans et durant lesquels les parents étaient en service auprès d'une entreprise d'une des 3 commissions paritaires.

### **Toekenningsvoorwaarden**

*Artikel 3* - De dagen opvang moeten worden aangetoond aan de hand van het fiscaal attest inzake uitgaven voor de opvang van kinderen waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest wordt uitgereikt.

Om de toekenning te rechtvaardigen van de tegemoetkoming voor kinderopvang aan ieder van beide ouders van het kind voor wie de dagen opvang op het attest worden vermeld, volstaat één enkel fiscaal attest.

*Artikel 4* - Om de tegemoetkoming voor kinderopvang te genieten, moet de begunstigde werknemer twaalf opeenvolgende maanden anciënniteit hebben in hetzelfde paritair comité en moet deze anciënniteit uiterlijk op 31 december van het opvangjaar zijn verworven.

Als de anciënniteit gedeeltelijk wordt verworven buiten de onderneming die het dossier indient, moet deze onderneming de anciënniteitsvoorwaarde controleren op basis van bewijsstukken verstrekt door de werknemer.

### **Bedrag van de tegemoetkoming**

*Artikel 5* - De tegemoetkoming wordt vastgesteld op 2 euro per dag effectieve opvang van het kind zolang het kind de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, ongeacht het aantal uren opvang per dag.

De tegemoetkoming bedraagt maximaal 400 euro per jaar en per kind.

### **Indiening van de dossiers**

*Artikel 6* - De werkgevers brengen hun werknemers op de hoogte van de mogelijkheid om een tegemoetkomingsaanvraag voor kinderopvang in te dienen en van de toekenningsvoorwaarden.

Met het oog daarop bezorgt het Sociaal Fonds de werkgevers de informatie die moet worden verspreid.

### **Conditions d'octroi**

*Article 3* - Les jours de garde doivent être démontrés à l'aide de l'attestation fiscale en matière de frais de garde d'enfants, reprenant les jours de garde de l'année précédant son émission.

Une seule et même attestation fiscale peut servir à justifier l'octroi de l'intervention 'garde d'enfant' à chacun des deux parents de l'enfant dont les jours de garde sont mentionnés sur l'attestation.

*Article 4* - Pour pouvoir bénéficier de l'intervention 'garde d'enfant', le travailleur bénéficiaire doit avoir une ancienneté de 12 mois consécutifs dans la même commission paritaire, acquise au plus tard le 31/12 de l'année d'accueil.

Si l'ancienneté est acquise partiellement en dehors de l'entreprise qui introduit le dossier, celle-ci vérifie la condition d'ancienneté sur base des pièces justificatives fournies par le travailleur.

### **Montant de l'intervention**

*Article 5* - L'intervention est fixée à 2 euros par jour d'accueil effectif de l'enfant tant qu'il n'a pas atteint l'âge de 3 ans, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par jour

L'intervention annuelle maximale s'élève à 400 euros par enfant.

### **Mode d'introduction des dossiers**

*Article 6* - Les employeurs informent leurs travailleurs de la possibilité d'introduire une demande d'intervention 'garde d'enfant' ainsi que des conditions d'octroi.

A cette fin, le Fonds social fournit aux employeurs le contenu de l'information à diffuser.

De werknemer dient de tegemoetkomingsaanvraag in bij zijn werkgever, die op zijn beurt het Sociaal Fonds een volledig dossier met de nodige gegevens en bewijsstukken bezorgt.

Als de werknemer zijn werkgever geen dossier bezorgt binnen de termijn vermeld in artikel 8, kan de werknemer een tegemoetkomingsaanvraag indienen overeenkomstig artikel 7.

*Artikel 7* – In ondergeschikte orde kan de werknemer een tegemoetkomingsaanvraag rechtstreeks aan het Sociaal Fonds richten in de volgende limitatieve gevallen:

- als de werknemer niet meer in dienst is op het ogenblik dat hij het fiscaal attest ontvangt waarop de dagen opvang worden vermeld waarvoor hij een tegemoetkoming voor kinderopvang wil aanvragen;
- als de werknemer geen aanvraag bij zijn werkgever heeft ingediend binnen de termijn vermeld in artikel 8. Die aanvraag wordt dan beschouwd als 'laattijdig geval'. Laattijdige gevallen moeten worden ingediend uiterlijk tegen 31 december van het jaar volgend op de uitreiking van het fiscaal attest waarop de dagen opvang worden vermeld waarvoor een tegemoetkoming wordt aangevraagd (uiterlijk tegen 31/12/2017 voor aanvragen m.b.t. dagen opvang in 2015, vermeld op het fiscaal attest 2016).

### **Fasen in de verwerking van de tegemoetkomingsaanvragen**

*Artikel 8* - Vanaf 2014 geldt de volgende fasering:

- 1 april: de procedure m.b.t. het samenstellen van de dossiers evenals de informatie die onder de werknemers moet worden verspreid wordt bezorgd aan de werkgevers die onder de drie paritaire comités ressorteren;

La demande d'intervention est adressée par le travailleur à son employeur qui transmet au Fonds social un dossier complet contenant les données et pièces justificatives nécessaires.

Si le travailleur omet d'introduire un dossier auprès de son employeur dans les délais mentionnés à l'article 8, il peut introduire une demande d'intervention conformément à l'article 7.

*Article 7* - À titre subsidiaire, une demande d'intervention peut être adressée par le travailleur directement au Fonds social dans les cas limitatifs suivants :

- Si le travailleur n'est plus en service au moment de la réception de l'attestation fiscale reprenant les jours d'accueil pour lesquels il souhaite demander l'intervention 'garde d'enfant';
- Si le travailleur a omis d'introduire une demande auprès de son employeur dans les délais repris à l'article 8. Cette demande est alors qualifiée de 'cas retardataire'. Les cas retardataire doivent être introduits au plus tard pour le 31 décembre de l'année suivant l'émission de l'attestation fiscale reprenant les jours de garde pour lesquels une intervention est demandée (31/12/2017 au plus tard pour une demande portant sur des jours de garde de l'année 2015 repris sur l'attestation fiscale 2016).

### **Phases de traitement des demandes d'intervention**

*Article 8* - Le phasage suivant est d'application à partir de l'année 2014 :

- 1<sup>er</sup> avril : transmission aux employeurs des 3 commissions paritaires, de la procédure de constitution des dossiers et de l'information à diffuser aux travailleurs ;

- 1 mei: werknemers in dienst beginnen hun dossier bij hun werkgever in te dienen voor de dagen opvang in het voorgaande jaar;
- 31 augustus: uiterste datum waarop werknemers in dienst hun dossier bij hun werkgever moeten hebben ingediend;
- 30 september: uiterste datum waarop de werkgevers de dossiers bij het Sociaal Fonds moeten hebben ingediend. De ondernemingen mogen de dossiers van hun werknemers in verschillende keren indienen naarmate ze de aanvragen ontvangen;
- 31 december: uiterste datum waarop de dossiers van de werknemers die uit dienst zijn getreden en de laattijdige gevallen moeten zijn ingediend.

*Artikel 9* - Het Sociaal Fonds controleert de dossiers naarmate ze worden ingediend.

*Artikel 10* - Het Sociaal Fonds betaalt de tegemoetkomingen naarmate de controles worden gevalideerd.

De uitbetaling vindt ten vroegste plaats op 1 juli van het jaar waarin het fiscaal attest wordt uitgereikt waarop de dagen opvang in het voorgaande jaar worden vermeld.

De uitbetaling vindt uiterlijk plaats op 31 december van het jaar waarin de overeenkomstig artikel 6 ingediende dossiers zijn ontvangen.

De uitbetaling vindt uiterlijk plaats op 31 maart van het jaar volgend op het jaar waarin de overeenkomstig artikel 7 ingediende dossiers zijn ontvangen.

- 1<sup>er</sup> mai : début de l'introduction des dossiers des travailleurs en service auprès de leurs employeurs, pour les jours de garde de l'année précédente ;
- 31 août : date limite d'introduction des dossiers des travailleurs en service auprès de leurs employeurs ;
- 30 septembre : date limite d'introduction des dossiers par les employeurs, auprès du Fond social. Les entreprises sont autorisées à introduire les dossiers de leurs travailleurs en plusieurs fois, au fur et à mesure de la réception des demandes ;
- 31 décembre : date limite d'introduction des dossiers des travailleurs sortis et des cas retardataires.

*Article 9* - Le contrôle des dossiers par le Fonds social a lieu au fur et à mesure de leur introduction.

*Article 10* - Le paiement des interventions par le Fonds social a lieu au fur et à mesure de la validation des contrôles.

Le paiement a lieu au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'émission de l'attestation fiscale reprenant les jours de garde de l'année précédente.

Le paiement a lieu au plus tard le 31 décembre de l'année de réception des dossiers introduits conformément à l'article 6.

Le paiement a lieu au plus tard le 31 mars de l'année qui suit la réception des dossiers introduits conformément à l'article 7.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 12 OKTOBER 1989 BETREFFENDE DE  
NIEUWE TECHNOLOGIEËN**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK II - INFORMATIE**

*Artikel 2* - De ondernemingen brengen de ondernemingsraad vooraf op de hoogte van de nieuwe technologieën die zij gaan invoeren.

**HOOFDSTUK III - SLOTBEPALING**

*Artikel 3* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juni 1989 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gereede partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken en aan de ondertekenende organisaties.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 12 OCTOBRE 1989 RELATIVE AUX  
NOUVELLES TECHNOLOGIES**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**CHAPITRE II - INFORMATIONS**

*Article 2* - Les entreprises informent le Conseil d'entreprise sur les technologies nouvelles qu'elles vont mettre en place, préalablement à leur entrée en application.

**CHAPITRE III - DISPOSITION FINALE**

*Article 3* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 1989 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail et aux organisations signataires.



**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 23 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE DE  
TEWERKSTELLING**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - BEROEPSONBEKWAAMHEID**

*Artikel 2 -* De volgende artikelen hebben betrekking op de individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid na afloop van de 6de maand na de indiensttreding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Indien het contract van onbepaalde duur zonder onderbreking volgt op één of meerdere contracten van bepaalde duur en/of vervangingscontracten en indien deze contracten slaan op dezelfde functie, zal de periode van 6 maanden aanvangen vanaf het eerste contract van bepaalde duur of vervangingscontract bij dezelfde werkgever.

Onder "zonder onderbreking volgt" wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de rechtspraak terzake.

*Artikel 3 -* De individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid zoals bepaald in artikel 2 wordt door de onderneming geval per geval ontleed in functie van diverse en soms met elkaar verbonden feiten.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 23 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE A L'EMPLOI**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE 2 - INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE**

*Article 2 -* Les articles qui suivent concernent le licenciement individuel pour insuffisance professionnelle après le 6ième mois après l'entrée en service sous contrat de travail de durée indéterminée.

Si le contrat de durée indéterminée suit sans interruption à un ou plusieurs contrats de durée déterminée et/ou des contrats de remplacement et si ces contrats concernent la même fonction, la période de 6 mois débutera à partir du premier contrat de durée déterminée ou de remplacement chez le même employeur.

On entend par "suit sans interruption" des contrats de travail successifs chez le même employeur comme cela a été définis par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

*Article 3 -* Le licenciement individuel pour insuffisance professionnelle telle que précisée à l'article 2 s'analyse par l'entreprise, cas par cas, en fonction d'éléments de fait divers, et parfois conjoints.

Bij dit onderzoek wordt met name rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de functie en de uitvoering van het werk door de werknemer.

*Artikel 4* - De werknemer die beroepsonbekwaam wordt geacht krijgt eerst een schriftelijke verwittiging van de onderneming. Bij deze gelegenheid kan de betrokken werknemer onmiddellijk de tussenkomst van de syndicale afvaardiging bij de bedrijfsdirectie vragen.

Indien de beroepsbekwaamheid van de betrokkene een maand na de eerste verwittiging nauwelijks verbeterd is, stuurt de onderneming hem een tweede schriftelijke verwittiging.

Indien de onderneming binnen de twee maanden na de tweede verwittiging geen verbetering vaststelt, kan zij de werknemer afdanken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van recidive van de betrokkene – d.w.z. in dezelfde functie en binnen de twee jaar volgend op de eerste verwittiging – heeft de onderneming het recht de werknemer onmiddellijk af te danken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van betwisting bij afdanking wegens beroepsonbekwaamheid, wendt de meest gereede partij zich tot het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

*Artikel 5* - De niet-naleving van de in artikel 4 voorziene procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de werknemer binnen de onderneming. Wanneer de werkgever niet overgaat tot reïntegratie, zal hij onverminderd de wettelijke bepalingen inzake opzegging een bedrag gelijk aan drie maanden loon betalen.

Cet examen tient notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur.

*Article 4* - Le travailleur considéré comme étant en état d'insuffisance professionnelle fait d'abord l'objet d'un premier avertissement écrit émanant de l'entreprise. A cette occasion, le travailleur concerné peut immédiatement demander l'intervention de la délégation syndicale auprès de la direction de l'entreprise.

Si la qualité professionnelle de l'intéressé ne s'est guère améliorée, un mois après le premier avertissement, l'entreprise lui en fait parvenir un second.

Si l'entreprise ne constate pas d'amélioration dans les deux mois qui suivent le second avertissement, elle peut licencier le travailleur dans le respect des procédures légales.

En cas de récidive de l'intéressé – c'est-à-dire dans la même fonction et durant les deux années qui suivent le premier avertissement – l'entreprise peut immédiatement licencier le travailleur dans le respect des procédures légales.

En cas de contestation relative à un licenciement pour insuffisance professionnelle, la partie la plus diligente saisit le bureau de conciliation de la Commission paritaire.

*Article 5* - Le non-respect de la procédure prévue à l'article 4 implique la réintégration par l'employeur du travailleur concerné au sein de l'entreprise. Si l'employeur ne procède pas à la réintégration, il sera tenu de payer une somme équivalente à trois mois de salaire sans préjudice des dispositions en matière de préavis.

### HOOFDSTUK 3 - COLLECTIEF ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

*Artikel 6* - Onder collectief ontslag dient men te verstaan het ontslag gedefinieerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 gesloten in de Nationale arbeidsraad op 8 mei 1973.

*Artikel 7* - Onverminderd de verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10, dient de werkgever in geval van collectief ontslag :

1. hier vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging van op de hoogte te brengen;
2. met één van de onder punt 1 vermelde organen overleg te plegen over de ontslagcriteria.

*Artikel 8* - De niet-naleving van de in artikel 7 gedefinieerde procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de betrokken werknemers in de onderneming.

### HOOFDSTUK 4 - ONTSLAG

(andere dan deze voorzien in de hoofdstukken 2 en 3)

*Artikel 9* - In het geval van ongunstige economische omstandigheden of omstandigheden die technische aanpassingen vergen, dient de onderneming alles in het werk te stellen om afdankingen te vermijden. In dit verband dient zij via nieuwe procedures naar middelen te zoeken teneinde de overgang van personeelsleden te verzekeren, een brugpensioenstelsel in te voeren en oplossingen te vinden voor het probleem van de aanwervingen.

### CHAPITRE 3 - LICENCIEMENT COLLECTIF POUR RAISONS ECONOMIQUES OU TECHNIQUES

*Article 6* - Par licenciement collectif, il y a lieu d'entendre celui défini par la convention collective de travail n° 10 conclue au Conseil national du travail le 8 mai 1973.

*Article 7* - Sans préjudice des obligations incombant à l'employeur et résultant de la convention collective de travail n° 10, l'employeur doit en cas de licenciement collectif :

1. en informer préalablement le conseil d'entreprise; à défaut de cet organe, le Comité pour la prévention et la protection au travail; à défaut de ce dernier, la délégation syndicale;
2. se concerter en matière de critères de licenciement avec l'un ou l'autre des organes tels qu'ils ont été fixés au point 1 ci-avant.

*Article 8* - Le non-respect de la procédure définie à l'article 7 implique pour l'employeur la réintégration des intéressés au sein de l'entreprise.

### CHAPITRE 4 - LICENCIEMENT

(autres que ceux prévus aux chapitres 2 et 3)

*Article 9* - Dans le cas de situations économiques défavorables ou nécessitant des adaptations techniques, l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour éviter de licencier. A cet égard, elle doit rechercher, par de nouvelles procédures, les moyens d'assurer le transfert du personnel, d'instaurer un système de prépension, de trouver des solutions au problème de l'embauchage.

Bij de afdankingen die te wijten zijn aan bijzondere economische omstandigheden dient er een bepaalde voorrang in acht genomen te worden waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdienstelijkheid, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

*Artikel 10* - Na alle mogelijkheden om de volle tewerkstelling te handhaven te hebben onderzocht, moet de onderneming die om technische of economische redenen tot een personeelsinkrimping dient over te gaan, binnen een zo ruim mogelijke periode, alle maatregelen te treffen teneinde de arbeidsplaatsen van het tewerkgestelde personeel te vrijwaren.

Daartoe is het nodig :

1. voor alle diensten die door beperkende maatregelen worden getroffen de aanwerving van nieuw personeel stop te zetten;
2. de aanwerving in niet-getroffen diensten te beperken door de natuurlijke afvloeiingen te compenseren met mutaties van de ene dienst naar de andere, voor zover de kwalificatie, de bekwaamheid of de recyclage van het betrokken personeel dit toelaat en mits het personeel van de vacante betrekkingen op de hoogte wordt gebracht;
3. een tewerkstellingsbeleid en, in voorkomend geval, een herklasseringsplan in de onderneming te voorzien door, zo nodig en eventueel in samenwerking met de diensten voor beroepsopleiding van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, één of meerdere vormingscycli te organiseren teneinde de overgang van het personeel van de ene dienst naar de andere mogelijk te maken;
4. om eventueel en in akkoord met de betrokkenen een mechanisme van vervroegd pensioen overeen te komen;

Il y a lieu d'observer dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

*Article 10* - Après avoir recherché toutes les possibilités de maintenir le plein emploi, l'entreprise contrainte d'envisager une réduction d'emploi pour des raisons économiques ou techniques doit, dans des délais aussi larges que possible, prendre toutes les mesures utiles pour sauvegarder l'emploi du personnel en service.

Il y a lieu à cet effet :

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour tous les services touchés par des mesures de restriction;
2. de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou le recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi;
3. de prévoir une politique d'emploi et, le cas échéant, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant, si nécessaire, un ou plusieurs cycles de formation permettant le passage du personnel d'un service à un autre, éventuellement en collaboration avec les services de la formation professionnelle de l'Office national de l'emploi;
4. de négocier éventuellement, et en accord avec les intéressés, un mécanisme de pension anticipée;

5. in de mate van het mogelijke het beschikbare werk onder de werknemers te verdelen via de invoering van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978;
6. slechts een beroep te doen op het presteren van overuren wanneer deze om economische of technische redenen absoluut noodzakelijk zijn;
7. geen werknemers aan te werven die een volledig rustpensioen genieten;
8. niet systematisch of herhaaldelijk beroep te doen op tijdelijk of interimpersoneel;
9. niet tot collectieve afdankingen over te gaan vooraleer alle voormelde middelen uitgeput zijn.

*Artikel 11* - In verband met de inwerkingtreding en de toepassing van de artikelen 9 en 10, dient er op basis van de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, gesloten in de Nationale arbeidsraad op 9 maart 1972 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, beroep te worden gedaan op de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, op de syndicale afvaardiging krachtens de bepalingen vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken op 23 september 2019.

In dit verband brengt de werkgever de syndicale afvaardiging ook jaarlijks op de hoogte van de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling binnen de onderneming.

## HOOFDSTUK 5 - AANWERVING

*Artikel 12* - In geval van aanwerving dient de onderneming voorrang te verlenen aan een kandidaat die in de sector het slachtoffer is geweest van een collectieve afdanking of een bedrijfssluiting.

5. de répartir, dans la mesure du possible, le travail disponible des ouvriers en restaurant des régimes de chômage partiel visés à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978;
6. de ne faire appel à des prestations d'heures supplémentaires que si celles-ci sont nécessitées de manière impérieuses par des motifs économiques ou techniques;
7. de ne pas engager de travailleurs bénéficiant d'une pension complète;
8. de ne pas recourir de façon systématique ou répétitive à l'emploi de la main-d'œuvre temporaire ou intérimaire;
9. de ne procéder à des licenciements collectifs qu'après épuisement de tous les moyens précités.

*Article 11* - Touchant la mise en oeuvre et l'application des articles 9 et 10, il y a lieu de faire appel au conseil d'entreprise sur base des dispositions comprises dans la convention collective de travail n° 9, conclue le 9 mars 1972 au Conseil national du travail et rendue obligatoire par un arrêté royal du 12 septembre 1972; à défaut de cet organe, à la délégation syndicale en vertu des dispositions fixées dans la convention collective de travail fixant le statut de des délégations syndicales, conclue le 23 septembre 2019 à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

A cet égard, l'employeur informe aussi annuellement la délégation syndicale de l'évolution et des prévisions en matière d'emploi dans l'entreprise.

## CHAPITRE 5 - EMBAUCHE

*Article 12* - En cas d'embauche, l'entreprise doit accorder une priorité au candidat ayant été, dans le secteur, victime d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise.

Teneinde van deze voorrangbehandeling te kunnen genieten dient de kandidaat zonder werk te zijn, de vereiste kwalificaties en bekwaamheid te bezitten en geslaagd zijn in de examens en de proeven van de onderneming.

*Artikel 13* - In geval van nieuwe aanwervingen binnen dezelfde onderneming, wordt de in artikel 12 gedefinieerde voorrang verleend aan de ontslagen werknemers en dit in omgekeerde volgorde dan deze voorzien voor de afdanking.

*Artikel 14* - De werknemers die sedert ten minste zes maanden in een onderneming tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, genieten voorrang voor het bekomen van een vacante betrekking voor onbepaalde duur in dezelfde functie.

#### **HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE AAN DE ONDERNEMINGSRAAD BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING**

*Artikel 15* - De informatie met betrekking tot het aantal tewerkgestelden dient door de werkgever op volgende wijze aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd:

1. in eenheden (natuurlijke personen);
2. hetzij in aantal gepresteerde uren, hetzij omgerekend in voltijds betrekkingen.

#### **HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 16* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en loopt ten einde op 31 december 2021.

Pour bénéficier de cette priorité, le candidat doit être sans travail, avoir les qualifications et capacités requises, avoir satisfait aux examens et tests d'entreprise.

*Article 13* - En cas de nouvelle embauche dans la même entreprise, la priorité définie à l'article 12 est accordée aux licenciés dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

*Article 14* - Les travailleurs occupés dans l'entreprise avec un contrat de travail à durée déterminée depuis au moins six mois, bénéficient d'une priorité pour l'obtention d'un emploi vacant à durée indéterminée dans la même fonction.

#### **CHAPITRE 6 - INFORMATION EN MATIERE D'EMPLOI AU CONSEIL D'ENTREPRISE**

*Article 15* - L'information touchant le nombre de personnes occupées doit être présentée au conseil d'entreprise par l'employeur de la manière suivante:

1. en unités (personnes physiques);
2. soit en nombre d'heures prestées, soit ramené en plein temps.

#### **CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 16* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 23 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE DE  
BEROEPSOPLEIDING**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK II - BEROEPSOPLEIDING**

*Artikel 2 -* De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017.

*Artikel 3 -* Overeenkomstig het sectorakkoord 2019-2020, verbinden de sociale partners er zich toe voor het geheel van de sector een opleidingsinspanning te voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van vijf dagen gemiddeld, per voltijds equivalent, voor de jaren 2019 en 2020 samen.

Het wordt aanbevolen dat bedrijven die dit gemiddelde niet halen, hun opleidingsinspanningen opvoeren.

Elk jaar zal een enquête worden georganiseerd bij de ondernemingen waarvan de resultaten worden overgemaakt aan het Sociaal fonds en dit per type opleiding en per categorie van werknemers met het oog op een sectorale evaluatie.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 23 SEPTEMBRE 2019 CONCERNANT LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

**CHAPITRE II – FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

*Article 2 -* La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017.

*Article 3 -* Conformément à l'accord sectoriel 2019-2020, les partenaires sociaux s'engagent à prévoir pour l'ensemble du secteur un effort de formation qui est au moins équivalent à un effort de formation de 5 jours en moyenne, par équivalent temps plein, pour les années 2019 et 2020 ensemble.

Il est recommandé aux entreprises qui n'atteignent pas cette moyenne d'augmenter leurs efforts de formation.

Chaque année, une enquête sera organisée auprès des entreprises dont les résultats seront communiqués au fonds social par type de formation et par catégorie de travailleurs en vue d'une évaluation sectorielle.

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.

*Artikel 4* - Aan de ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

### **HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 5* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

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.

*Article 4* - Une information sera donnée au conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

### **CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 5* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et vient à échéance le 31 décembre 2020.



**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
14 JANUARI 2016 BETREFFENDE HET INVOEREN  
VAN NACHTARBEID VOOR E-COMMERCE  
ACTIVITEITEN**

*De sectorale kader-cao is een "draaiboek" dat een aantal basisprincipes bevat die op ondernemingsvlak op maat worden ingevuld via cao of voor ondernemingen zonder syndicale delegatie via wijziging van het arbeidsreglement (artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971).*

*Door het afsluiten van dit sectoraal kaderakkoord wordt het sluiten van ondernemingscao's of voor ondernemingen zonder syndicale delegatie via wijziging van het arbeidsreglement (toepassing artikel 38 van de arbeidswet 16 maart 1971) rond e-commerce gefaciliteerd en er ontstaat bijgevolg een positieve dynamiek om bijkomende jobs in de e-commerce te realiseren.*

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.*

**HOOFDSTUK 2 - DOELSTELLING**

*Artikel 2 - Het doel is de creatie van bijkomende volwaardige jobs in de e-commerce activiteiten in de ondernemingen.*

*Artikel 3 - Alle ondertekenende partijen engageren zich om op basis van deze principes op ondernemingsvlak tot overeenkomsten te komen die de ontwikkeling van de e-commerce activiteiten mogelijk maken en om aldus zoveel mogelijk jobs te creëren.*

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
14 JANVIER 2016 RELATIVE A L'INTRODUCTION  
DE TRAVAIL DE NUIT POUR DES ACTIVITES E-  
COMMERCE**

*La CCT-cadre sectorielle est une "feuille de route" reprenant un nombre de principes de base qui, au niveau de l'entreprise, seront concrétisés à la mesure de l'entreprise par le biais de CCT ou, pour les entreprises sans délégation syndicale, par le biais d'une modification du règlement de travail (article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971).*

*La conclusion de cet accord-cadre sectoriel facilitera la conclusion de CCT d'entreprise ou, pour les entreprises sans délégation syndicale, la modification du règlement de travail (application de l'article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) concernant l'e-commerce et permettra la création d'une dynamique positive visant à réaliser des emplois supplémentaires dans l'e-commerce.*

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.*

**CHAPITRE 2 - OBJECTIF**

*Article 2 - L'objectif est la création d'emplois supplémentaires de qualité dans les activités de l'e-commerce dans les entreprises.*

*Article 3 - Toutes les parties signataires s'engagent sur base de ces principes, pour parvenir, au niveau de l'entreprise, à des conventions permettant de développer les activités de l'e-commerce, de manière à créer le plus d'emplois supplémentaires possible.*

### HOOFDSTUK 3 - NACTARBEID

*Artikel 4* - Nachtarbeid is mogelijk voor de e-commerce activiteiten (met toepassing van de bepalingen van artikel 37 (afwijking op het verbod via KB) en artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

### HOOFDSTUK 4 - ONDERHANDELINGEN BINNEN DE ONDERNEMING

*Artikel 5* - In toepassing van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971 zullen op ondernemingsvlak onderstaande elementen onderhandeld worden (via cao of voor onderneming zonder syndicale delegatie via procedure wijziging arbeidsreglement):

- 1) Het bepalen en oplijsten van welke activiteiten (en dus ook welke functies) onder de e-commerce activiteiten vallen;
- 2) Welke vorm van nachtarbeid nodig is voor de onderneming in het kader van de ontwikkeling van de e-commerce activiteiten in de betrokken onderneming;
- 3) Met welke contracten de personeelsleden aangeworven in het kader van e-commerce zullen worden tewerkgesteld en volgens welk arbeidsregime en uurrooster ze zullen worden tewerkgesteld;
- 4) Omkadering betreffende studentenarbeid.

*Artikel 6* - De onderneming zal de e-commerce jobs invullen door bijkomende aanwerving en kan dit eveneens doen op basis van vrijwilligheid voor werknemers die reeds in dienst zijn.

*Artikel 7* - De bepalingen van cao nr. 46 zijn van toepassing met inbegrip van de bepalingen m.b.t. contracten onbepaalde duur.

### CHAPITRE 3 - TRAVAIL DE NUIT

*Article 4* - Le travail de nuit est possible pour les activités de l'e-commerce (moyennant application des dispositions de l'article 37 (dérogation à l'interdiction par AR) et de l'article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

### CHAPITRE 4 - NEGOCIATIONS DANS L'ENTREPRISE

*Article 5* - En application de l'article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, au niveau de l'entreprise, il sera négocié des éléments suivants (par CCT ou, pour les entreprises sans délégation syndicale, via la procédure de modification du règlement de travail):

- 1) Déterminer et lister les activités (et donc aussi les fonctions) qui relèvent des activités de l'e-commerce;
- 2) Préciser la forme de travail de nuit qu'il faut à l'entreprise dans le cadre du développement des activités de l'e-commerce de l'entreprise concernée;
- 3) Préciser dans les liens de quels contrats seront recrutés les membres du personnel engagés dans le cadre de l'e-commerce et à quels régime de travail et horaire ils seront soumis;
- 4) L'encadrement relatif au travail d'étudiants.

*Article 6* - L'entreprise pourvoira aux emplois dans le cadre de l'e-commerce sur base de recrutements supplémentaires et à la fois sur une base volontaire pour les travailleurs déjà en service.

*Article 7* - Les dispositions de la CCT n° 46 seront applicables, en ce compris les dispositions relatives aux contrats à durée indéterminée.

d

*Artikel 8* - De toeslag voor nachtarbeid is minimaal gelijk aan de toeslag voorzien in cao nr. 49. Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende en andere compensaties onderhandeld worden.

*Artikel 9* - Het sluiten van akkoorden in het kader van deze sectorale cao e-commerce op zich heeft geen impact op de discussie rond de openingsuren voor de klanten van de betrokken winkels en van de zondagsopeningen van de betrokken winkels.

#### **HOOFDSTUK 5 - OPVOLGING EN MONITORING**

*Artikel 10* - In toepassing van de bepalingen van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden de verslagen met betrekking tot de voorafgaande overlegprocedure tot invoering van nachtarbeid overgemaakt aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité.

*Artikel 11* - In de schoot van dit paritair comité wordt semestrieel een monitoring rapport opgesteld van de afgesloten ondernemingscao's en de ingevoerde arbeidsregelingen met nachtprestaties in het kader van deze sectorale kader-cao. Daartoe zullen de gewijzigde arbeidsreglementen worden overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité door de bevoegde inspectiediensten van de FOD WASO.

#### **HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 12* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

*Article 8* - La prime pour le travail de nuit sera au moins égale à la prime prévue dans la CCT n° 49. Au niveau de l'entreprise, des compensations supplémentaires et autres pourront être négociées.

*Article 9* - La conclusion d'accords dans le cadre de cette CCT sectorielle relative à l'e-commerce en soi n'aura aucun impact sur la discussion concernant les heures d'ouverture des magasins concernés, ni sur les ouvertures de dimanche des magasins concernés.

#### **CHAPITRE 5 - SUIVI ET MONITORING**

*Article 10* - En application des dispositions de l'article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les rapports relatifs à la procédure de concertation préalable pour l'introduction du travail de nuit seront transmis au président de la commission paritaire compétente.

*Article 11* - Au sein de cette commission paritaire, un rapport de monitoring sur les CCT d'entreprise conclues et les régimes de travail avec prestations de nuit instaurés dans le cadre de cette CCT-cadre sectorielle sera établi semestriellement. A cette fin, les règlements de travail modifiés devront être transmis, par les services d'inspection du SPF ETCS, au président de la commission paritaire.

#### **CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 12* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4  
SEPTEMBER 2017 BETREFFENDE HET  
ONDERHOUD VAN WERKKLEDIJ**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - §1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

§2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

*Artikel 2 -* Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder werkkledij hetzij een overall, hetzij een pak bestaand uit een broek en een jas of windpak, hetzij een kiel of stofjas, bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten en die niet beschouwd wordt als beschermingskledij.

**HOOFDSTUK 2 - ONDERHOUD VAN DE  
WERKKLEDIJ DOOR DE WERKNEMER**

*Artikel 3 -* In toepassing van artikel 6, lid 2 van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij kunnen ondernemingen die dit wensen de werkkledij laten onderhouden door de werknemers mits akkoord binnen de onderneming, voor zover uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.

**HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 4 -* Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDES  
ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL**

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
4 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A L'ENTRETIEN  
DU VÊTEMENT DE TRAVAIL**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - §1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

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

*Article 2 -* Pour l'application du présente convention collective du travail, on entend par vêtement de travail soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse, du fait de la nature de ses activités, et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection.

**CHAPITRE 2 - ENTRETIEN DU VÊTEMENT DE  
TRAVAIL PAR LE TRAVAILLEUR**

*Article 3 -* En application de l'article 6, al. 2 de l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, les entreprises qui le souhaitent peuvent laisser entretenir les vêtements de travail par les travailleurs moyennant accord au sein de l'entreprise, pour autant que les résultats de l'analyse des risques indiquent que les vêtements de travail ne comportent pas un risque pour la santé du travailleur et de son entourage.

**CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 4 -* La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est

2017 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.