

10-09-2007

01-10-2007

N:  
N:

84.928 16/202

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN  
UIT DE KLEINHANDEL IN  
VOEDINGSWAREN

PC 202

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 27 AUGUSTUS 2007 TOT  
VASTSTELLING VAN HET STATUUT VAN DE  
SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de bedienden uit kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEPALINGEN

*Artikel 2* - De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een van de ondertekenende representatieve organisaties voor bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

*Artikel 3* - De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen, generlei druk op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat ze tót een syndicale organisatie zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven ten overstaan van gesyndiceerde bedienden.

*Artikel 4* - De syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel moeten in aile omstandigheden :

- een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, het arbeidsreglement van de onderneming en de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;

COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES  
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE

CP202

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE AU STATUT  
DES DELEGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GENERALES

*Article 2* - Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations représentatives d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

*Article 3* - Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

*Article 4* - Les délégués syndicaux du personnel employé doivent, en toutes circonstances :

- faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise et des conventions collectives de travail, ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel;

- het optreden van de leiding van de onderneming en haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

*Artikel 5* - De ondertekenende syndicale organisaties van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden welen die niet overeen te brengen zijn met collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, noch met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair comité, voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, met inachtneming van hun respectievelijke vertegenwoordiging;
- er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken evenals voor hun bekwaamheid.

### **HOOFDSTUK 3 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 6* - De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben ondermeer betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere niveaus zijn gesloten;

- ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

*Article 5* - Les organisations syndicales d'employés signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et à celui de la présente convention collective de travail.

Les organisations représentatives de travailleurs signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation d'une délégation syndicale commune, compte tenu de leur représentativité respective;
- de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

### **CHAPITRE 3 - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE**

*Article 6* - La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;

3. de betwistingen betreffende de toepassing op het gesyndiceerd personeel van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de préambule van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van de Nationale arbeidsraad, en in de artikelen 2 tót en met 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 7* - Elke klacht moet door de belanghebbenden aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordigers worden gedaan langs de hiërarchische weg.

De individuele of gezamenlijke klachten waaraan binnen de twee weken niet is voldaan op de wijze vermeld in vorig lid, kunnen door de syndicale afvaardiging worden voorgelegd aan het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordigers.

*Artikel 8* - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen en uiterlijk binnen de twee weken na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van elke betwisting aangaande de in bovenstaand artikel 6 opgesomde aangelegenheden.

*Artikel 9* - Teneinde de in voorgaand artikel 8 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

3. les litiges relatifs à l'application au personnel syndiqué de la législation sociale des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
4. le respect des principes généraux précisés dans le préambule de la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail, et aux articles 2 à 5 de la présente convention collective de travail.

*Article 7* - Toute réclamation doit être présentée au chef d'entreprise ou à ses représentants par le ou les intéressés, en suivant la voie hiérarchique.

Les réclamations individuelles ou collectives qui n'ont pas été satisfaites dans un délai de quinze jours par la voie indiquée à l'alinéa précédent, peuvent être présentées au chef d'entreprise ou à ses représentants par la délégation syndicale.

*Article 8* - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise 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.

Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible et au plus tard dans les quinze jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant les matières énumérées à l'article 6 ci-dessus.

*Article 9* - En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 8 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

*Artikel 10* - De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden welke behoren tót de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglements-bepaling, zoals onder meer de ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk, behalve in het geval deze instanties niet zouden opgericht zijn.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

#### **HOOFDSTUK 4 - SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 11* - Een syndicale afvaardiging van het bedienden personeel wordt ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere representatieve organisaties voor bedienden welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoekt.

Deze organisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen van de bedrijfstakken welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Een afzonderlijke afvaardiging wordt opgericht op verzoek van één of meerdere representatieve organisaties voor bedienden onder de voorwaarden vastgesteld in artikel 5 en in dit hoofdstuk voor elke hierna vermelde groep voor zover in ieder daarvan het aantal personen voorzien in artikel 14 wordt bereikt :

1. administratief- en opslagplaatspersoneel;
2. verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van minder dan 750 m<sup>2</sup>;

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 rémunération et les règles de classification professionnelle.

*Article 10* - La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail, sauf au cas où ces instances ne seraient pas mises en place.

Toutefois, la délégation syndicale peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

#### **CHAPITRE 4 - COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE**

*Article 11* - Une délégation syndicale du personnel employé est instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations représentatives d'employés signataires de la présente convention collective de travail en font la demande au chef d'entreprise.

Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale dans les entreprises appartenant à des branches d'activité ressortissant à la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

Une délégation distincte est créée à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives d'employés, aux conditions fixées à l'article 5 et au présent chapitre dans chaque groupe indiqué ci-dessous, pour autant que dans chacun de ceux-ci le nombre de personnes prévues à l'article 14 soit atteint :

1. personnel d'administration et d'entrepôt;
2. personnel de vente des succursales d'une surface de vente inférieure à 750 m<sup>2</sup>;

3. verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van 750 m<sup>2</sup> of meer.

*Artikel 12* - Het verzoek tót oprichting van een syndicale afvaardiging, wordt schriftelijk ingediend bij het ondernemingshoofd door ten minste één van de representatieve werknemersorganisaties, die er vooraf de andere in het Paritair comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties van verwittigt.

*Artikel 13* - De syndicale afvaardiging bestaat uit gewone afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende afgevaardigden als gewone afgevaardigden. De afgevaardigden kiezen één hunner tót voorzitter.

*Artikel 14* - Het aantal gewone afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld, in verhouding tót het aantal bedienden in de onderneming :

3. personnel de vente des succursales d'une surface de vente de 750 m<sup>2</sup> ou plus.

*Article 12* - La demande de création d'une délégation doit être faite par écrit au chef d'entreprise par au moins une des organisations représentatives de travailleurs qui en informe, au préalable, les autres organisations représentatives de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire.

*Article 13* - La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Les délégués désignent parmi eux un président.

*Article 14* - Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :

| <i>Aantal bedienden</i><br><i>Nombre d'employés</i> |              | <i>Aantal afgevaardigden</i><br><i>Nombre de délégués</i> |    |
|---|--------------|---|----|
| <i>Van/de</i>                                       | <i>Tot/à</i> |   |    |
| 10  | 40           |   | 2  |
| 41  | 60           |   | 3  |
| 61  | 100          |   | 4  |
| 101   | 200          |   | 5  |
| 201   | 300          |   | 6  |
| 301   | 400          |   | 7  |
| 401   | 500          |   | 8  |
| 501   | 600          |   | 9  |
| 601   | 800          |   | 10 |
| 801   | 1 000        |   | 11 |
| 1 001   | 1 400        |   | 12 |
| 1 401   | 1 800        |   | 13 |
| 1 801   | 2 200        |   | 14 |
| 1 801   | 2 200        |   | 14 |
| 2 201   | 2 600        |   | 15 |
| > 2 600   |              |   | 16 |

In afwijking van artikel 16, 2° kan in de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar in dienst zijn een plaats van afgevaardigde worden voorbehouden aan een kandidaat die de vereiste leeftijd niet heeft bereikt.

*Artikel 15* - Bij de berekening van de in bovenvermelde artikelen 11 en 14 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder een overeenkomst van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Par dérogation à l'article 16, 2° dans les entreprises occupant au moins 25 employés âgés de moins de 21 ans, une place de délégué peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue.

*Article 15* - Dans le calcul des effectifs cités aux articles 11 et 14 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de ondernemingen wordt het gemiddeld aantal bedienden (fysische personen) in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier burgerlijke kwartalen die het kwartaal voorafgaan tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

## HOOFDSTUK 5 - AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

*Artikel 16* - Om de functie van gewone afgevaardigde of van plaatsvervangende afgevaardigde te mogen uitoefenen, moet de bediende aan de volgende vereisten voldoen :

- hetzij Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese unie;
- hetzij vreemdeling zijn en niet-onderdaan van een lidstaat van de genoemde unie of vaderlandsloze en in beide gevallen, minstens sedert twee jaar in België regelmatig verbleven hebben;
- de voile 21 jaar oud zijn;
- niet in een proefperiode zijn;
- ten minste twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van zijn aanduiding;
- lid zijn van één van de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 17* - De syndicale afgevaardigden worden verkozen omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak en ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

*Artikel 18* - § 1. De representatieve bediendenorganisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen zich onderling akkoord om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan te duiden.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'employés (personnes physiques) occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel la demande est faite d'instituer une délégation syndicale.

## CHAPITRE 5 - DESIGNATION DES DELEGUES

*Article 16* - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de délégué suppléant, l'employé doit répondre aux conditions suivantes :

- soit être belge ou ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne;
- soit être étranger et non ressortissant d'un pays membre de ladite union ou apatride et, dans les deux cas, avoir séjourné régulièrement en Belgique depuis au moins deux ans;
- être âgé de 21 ans accomplis;
- ne pas être en période d'essai;
- avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
- ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
- être affilié à l'une des organisations représentatives de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

*Article 17* - Les délégués syndicaux sont choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

*Article 18* - § 1. Les organisations représentatives d'employés parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués effectifs et suppléants.

Ze delen aan de ondernemingshoofden de lijst van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden mee ten laatste binnen de drie maanden die volgen op de aanvraag voorzien in artikel 12, indien het een oprichting van een delegatie betreft, en binnen de drie maanden die volgen op de datum van de sociale verkiezingen, in geval van hernieuwing van een syndicale delegatie.

§ 2. Bij gebrek aan akkoord tussen de representatieve bediendenorganisaties binnen een termijn van drie maanden geschiedt de verdeling van de mandaten op basis van de resultaten in stemmen behaald bij de laatste sociale verkiezingen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk, in overeenstemming met artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Ingeval de mandaten toegekend worden door een "bedienden" en/of "jongeren" kiescollege zonder dat er een stemming plaats heeft gehad, wordt een fictief aantal stemmen toegekend aan de syndicale organisatie die de lijst heeft voorgedragen. Dit getal zal berekend worden op de volgende manier : aantal kiezers van het betrokken college vermenigvuldigd met het percentage uitgebrachte stemmen in verhouding tót het aantal kiezers van het geheel van de onderneming.

§ 3. Bij gebrek aan verkiezingen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk zal de verdeling doorgevoerd worden op basis van het aantal ristöorno's voor de syndicale bijdrage betaald door elke syndicale organisatie in het kader van de activiteiten van het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen en in overeenstemming met de bepalingen van artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

*Artikel 19* - De plaatsvervangende afgevaardigden zetelen in de plaats van een gewone afgevaardigde wanneer deze verhinderd is.

*Artikel 20* - Elke organisatie zorgt tijdig voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze aanduiding gebeurt schriftelijk.

*Artikel 21* - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten.

Elles communiquent aux chefs d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés au plus tard dans les trois mois qui suivent la demande prévue à l'article 12, s'il s'agit de la création d'une délégation, et dans les trois mois qui suivent la date des élections sociales en cas de renouvellement d'une délégation.

§ 2. En l'absence d'accord entre les organisations représentatives d'employés dans le délai de trois mois, la répartition des mandats s'effectue sur base des résultats en voix obtenues lors des dernières élections sociales au Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément aux dispositions de l'article 64 de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprises et aux comités pour la prévention et la protection au travail. Pour le cas où des mandats ont été attribués dans un collège électoral "employés" et/ou "jeunes" sans qu'il y ait eu vote, un nombre fictif de voix sera attribué à l'organisation syndicale qui a présenté la liste. Ce nombre sera calculé de la façon suivante : nombre d'électeurs du collège concerné multiplié par le pourcentage de votants par rapport au nombre d'électeurs de l'ensemble de l'entreprise.

§ 3. En l'absence d'élections pour le Comité pour la prévention et la protection au travail, la répartition s'effectuera sur la base du nombre de ristöorno's sur la cotisation syndicale payée par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples et conformément aux dispositions de l'article 64 de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail.

*Article 19* - Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché.

*Article 20* - Chaque organisation pourvoit, en temps utile, au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Cette désignation se fait par écrit.

*Article 21* - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

De werkgever laat aan de betrokken representatieve organisaties voor bedienden weten waarom hij zich verzet tegen deze aanduiding of tegen het behoud, zulks binnen de vijftien werkdagen na voorlegging van de in artikel 18, lid 2 bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

*Artikel 22* - Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar. Deze duur zal evenwel kunnen worden verlengd tót de volgende sociale verkiezingen. Dit mandaat kan worden vernieuwd.

De syndicale afvaardiging wordt hernieuwd binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen voor de oprichting van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, volgens de modaliteiten bepaald bij dit hoofdstuk.

*Artikel 23* - Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a) wanneer het normaal verstrijkt;
- b) door ontslag waarvan aan de werkgever schriftelijk kennis wordt gegeven;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- e) door terugtrekking van het mandaat van afgevaardigde door de representatieve werknemersorganisatie die hem heeft voorgesteld.

In de gevallen bedoeld onder de punten d) en e) hierboven, verwittigt de representatieve werknemersorganisatie de werkgever bij aangetekende brief en duidt, zo nodig, de plaatsvervanger aan.

L'employeur fait connaître aux organisations représentatives d'employés en cause, ses motifs d'opposition à cette désignation ou au maintien, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 18, alinéa 2.

En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire, qui le tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

*Article 22* - Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans. Toutefois, cette durée sera prorogée éventuellement jusqu'aux prochaines élections sociales. Ce mandat est renouvelable.

La délégation syndicale est renouvelée dans les trois mois qui suivent les élections sociales pour la constitution des Comités pour la prévention et la protection au travail, selon les modalités prévues au présent chapitre.

*Article 23* - Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d) lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation représentative des travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- e) par révocation du mandat de délégué, par l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté celui-ci.

Dans les cas visés aux points d) et e) ci-dessus, l'organisation représentative de travailleurs avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.



## HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

*Artikel 24* - De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen en verhogingen van de werknemerscategorie waartoe zij behoren.

*Artikel 25* - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van bovenstaand artikel 21.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. De verwittiging van de representatieve werknemersorganisatie geschiedt door middel van een aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren voor te leggen; de maatregel tót afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

## CHAPITRE 6 - STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

*Article 24* - Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

*Article 25* - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 21 ci-dessus.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. L'information de l'organisation représentative de travailleurs se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressés dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept 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 employés du commerce de détail alimentaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Indien het verzoeningsbureau niet tót een eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tót tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

*Artikel 26* - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

*Artikel 27* - Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd door de werkgever in navolgende gevallen :

- indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder het hierboven beschreven artikel 25 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 25, lid 1 niet door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tót 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.

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 26* - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

*Article 27* - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, alinéa 1er n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 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 du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués.

## HOOFDSTUK 7 - WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

*Artikel 28* - De leden van de syndicale afvaardiging beschikken, om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming collectief of individueel uit te oefenen, over volgende kredieturen :

- administratief personeel : 6 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van 750 m<sup>2</sup> of meer : 12 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van minder dan 750 m<sup>2</sup> : 18 uur/maand per effectief mandaat.

Met het oog op het gebruik van deze kredieturen dienen de leden van de syndicale afvaardiging de werkgever tenminste 24 uur op voorhand in te lichten en in akkoord met hem er voor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

Dit betekent onder meer dat de afwezigheden veroorzaakt door deze kredieturen niet samenvallen met ogenblikken waarop de aanwezigheid van de aanvragers vereist is voor de goede uitoefening van het werk.

De onderneming stelt - ofwel permanent, ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

De representatieve werknemersorganisatie kan het totaal van de kredieturen individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk zes of twaalf dagen per jaar en per afgevaardigde.

De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden gedaan voor de uitoefening van de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming.

Het daartoe voorziene budget wordt vastgesteld op 400 euro per jaar per effectief mandaat.

## CHAPITRE 7 - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

*Article 28* - Les membres de la délégation syndicale disposent, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales à l'intérieur de l'entreprise, prévues par la présente convention collective de travail, du crédit d'heures suivant :

- personnel administratif : 6 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente de 750 m<sup>2</sup> ou plus : 12 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente inférieure à 750 m<sup>2</sup> : 18 heures/mois par mandat effectif.

En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures les membres de la délégation syndicale doivent informer l'employeur au moins 24 heures à l'avance et veiller de commun accord avec lui 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 crédit d'heures ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

L'organisation représentative de travailleurs peut dépasser individuellement le total du crédit d'heures sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de six ou douze jours par an et par mandat effectif.

L'employeur intervient dans les frais de déplacement des délégués syndicaux dans l'exercice des missions et activités syndicales à l'intérieur de l'entreprise prévues par la présente convention.

Le budget prévu à cette fin est fixé à 400 euros par an par mandat effectif.

*Artikel 29* - Bovendien beschikt elke representatieve werknemersorganisatie voor de uitoefening van de opdracht vastgesteld bij het eerste lid van artikel 28, doch buiten de onderneming over een krediet van vier dagen per jaar, per effectief mandaat voor het administratief personeel en van acht dagen per jaar en per effectief mandaat voor het verkooppersoneel.

De representatieve werknemersorganisatie kan dit totaal van kredieturen, individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk zes en twaalf dagen per jaar en per effectief mandaat.

Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moeten de aanvragers op voorhand de centrale directie van het personeel van de onderneming evenals hun onmiddellijke chef verwittigen, ten minste acht werkdagen vóór het verbruik van dit dagkrediet; zij zorgen ervoor dat, in gemeenschappelijk akkoord met hen, dit gebruik de onderneming niet verstoort.

*Artikel 30* - De syndicale afvaardiging kan, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren, onder meer tijdens de rusturen, mondeling of schriftelijk overgaan tót alle mededelingen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever. Deze laatste mag zijn instemming niet willekeurig weigeren.

Behalve in geval van dringendheid, moet een gemotiveerd verzoek met een opzegging van vijf werkdagen worden ingediend door de syndicale afvaardiging bij de centrale directie van de onderneming.

*Artikel 31* - De al dan niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

*Article 29* - En outre, pour l'exercice de la mission prévue au premier alinéa de l'article 28, à l'extérieur de l'entreprise, chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de quatre jours par an et par mandat effectif pour le personnel administratif et de huit jours par an et par mandat effectif pour le personnel de vente.

L'organisation représentative de travailleurs peut dépasser individuellement le total de crédit d'heures sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de six et de douze jours par an et par mandat effectif.

En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, les demandeurs doivent informer préalablement la direction centrale du personnel de l'entreprise ainsi que leur chef direct, au moins huit jours ouvrables avant l'utilisation du crédit de jours; ils veillent de commun accord avec eux à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

*Article 30* - La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Sauf cas d'urgence, une demande motivée doit être introduite avec un préavis de cinq jours ouvrables, auprès de la direction centrale de l'entreprise par la délégation syndicale.

*Article 31* - La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

De tijd besteed aan de samenkomsten van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aanzien en beloond. Het tijds gedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, wordt echter niet beloond.

*Artikel 32* - Om de samenkomst met de werkgever voor te bereiden en met diens voorafgaandelijke toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen.

Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten zoals bedoeld in artikel 28, eerste lid.

## **HOOFDSTUK 8 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

*Artikel 33* - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk règlement van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren 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 laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Na uitputting van alle middelen van onderhandeling, kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

*Artikel 34* - Gedurende de periode die in een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt is door een clause van sociale vrede, met inbegrip de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan om in de ondernemingen waar de CAO wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 33 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité.

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, aucune rémunération n'est due pour le temps de réunion qui dépasse le temps normal de travail.

*Article 32* - En vue de préparer la réunion avec l'employeur, la délégation syndicale peut, moyennant l'accord préalable de l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise.

Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 28, alinéa premier.

## **CHAPITRE 8 - REGLEMENT DES DIFFERENDS**

*Article 33* - Sans préjudice de l'application du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire, 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 employés du commerce alimentaire.

*Article 34* - 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 33 et, notamment à la conciliation préalable de la Commission paritaire.

De werkstakingen of lock-out welke in strijd zijn met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren zich zal hebben uitgesproken.

*Artikel 35* - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste twee weken en begint te lopen de dag na de berekening.

## HOOFDSTUK 9 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 36* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 tót vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

*Artikel 37* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007.

*Artikel 38* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een duurtijd van vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar vernieuwd, en zo verder om de vier jaar zolang de bepalingen van hieronder artikel 39 niet worden ingeroepen.

*Artikel 39* - Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden vóór het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 38, kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij.

De opzegging wordt door middel van een aangetekende brief betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het Paritair comité.

*Artikel 40* - De organisatie welke het initiatief neemt om de collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen, gaat de verbintenis aan de redenen ervan te vernoemen en onmiddellijk voorstellen tót wijziging in te dienen.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

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 des employés du commerce de détail alimentaire se soit prononcé.

*Article 35* - Le préavis de grève a une durée d'au moins quinze jours et commence à courir le jour suivant la notification.

## CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 36* - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 novembre 2002 relative au statut des délégations syndicales, conclue dans la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

*Article 37* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007.

*Article 38* - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 39 ci-dessous.

*Article 39* - Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 38, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.

*Article 40* - L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention collective de travail s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois à compter de leur réception.

*Artikel 41* - De bijzondere gevallen welke in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn voorzien, worden door het beperkt comité van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren onderzocht dat aan het Comité verslag uitbrengt.

*Article 41* - Les cas spéciaux non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire qui fait rapport à la Commission.