

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT  
DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN**

**PC 202**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
19 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE  
TEWERKSTELLING**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

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

**HOOFDSTUK 2 - INFORMATIE OVER DE  
WERKGELEGENHEID EN DE PRODUCTIVITEIT**

*Artikel 2* - Driemaandelijks worden globale inlichtingen betreffende de tewerkstelling op het niveau van het administratief personeel en het verkooppersoneel van groepen I en II, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 19 februari 2014, verstrekt aan hun respectieve syndicale afvaardiging.

De bedoelde inlichtingen zijn de volgende :

1. het aantal tewerkgestelden onderverdeeld in voltijdse en deeltijdse (met aanduiding van het gemiddelde van de minimale contractuele arbeidsprestaties);
2. de personeelsbewegingen van de bedienden (in- en uitdiensttredingen), de uitdiensttredingen moeten worden onderverdeeld volgens de reden van vertrek.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES DU  
COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

**CP 202**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
19 FÉVRIER 2014 RELATIVE A L'EMPLOI**

**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 - INFORMATION SUR L'EMPLOI ET  
LA PRODUCTIVITE**

*Article 2* - Des informations globales sur le niveau de l'emploi au niveau du personnel administratif et du personnel de vente des groupes I et II, visés à la convention collective de travail relative à la classification des fonctions du 19 février 2014, sont communiquées trimestriellement à la délégation syndicale concernée.

Les informations visées portent :

1. sur le nombre de personnes occupées, réparti en temps plein et temps partiel (avec indication de la moyenne des prestations de travail contractuelles minimums);
2. sur les mouvements (entrées et sorties) des employés, les sorties étant ventilées par motif de départ.

*Artikel 3* - De directie van de onderneming licht de betrokken syndicale afvaardiging in over de criteria en de berekeningswijzen van de productiviteit.

Deze inlichtingen kunnen worden overgemaakt aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

De eventuele moeilijkheden kunnen worden onderzocht op het vlak van de onderneming door de directie, de betrokken syndicale afvaardiging en de secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties.

**HOOFDSTUK 3 - MUTATIE VAN HET PERSONEEL**

*Artikel 4* - Ingeval de verplaatsing tussen de woonplaats en de nieuwe arbeidsplaats meer dan één uur per openbaar vervoer duurt, zal een overplaatsing van een personeelslid slechts mogelijk zijn wanneer de vakbondsafvaardiging en de betrokkene zich akkoord verklaard hebben. In de gevallen waarin de verplaatsing minder dan één uur duurt, zullen anderzijds de modaliteiten die op ondernemingsniveau zullen vastgesteld worden van toepassing zijn. Deze bepaling door de partijen te interpreteren en toe te passen met alle nodige soepelheid.

**HOOFDSTUK 4 - ONTSLAG EN WEDERINDIENSTNEMING**

*Artikel 5* - Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de ondernemingen, de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, is het wenselijk dat de eventuele ontslagen geschieden met inachtneming van bepaalde billijkheidsregels.

*Artikel 6* - In geval van afdanking na de zesde maand na de indiensttreding van een bediende die voor onbepaalde tijd is aangenomen, zal de syndicale afvaardiging gelijktijdig met het overhandigen van het ontslag worden ingelicht, indien het ontslag is gegeven wegens dringende redenen.

*Article 3* - La direction de l'entreprise informe la délégation syndicale concernée des critères et modes de calcul de la productivité.

Ces informations peuvent être transmises aux organisations représentatives de travailleurs intéressées.

Les difficultés éventuelles peuvent être examinées au niveau de l'entreprise par la direction, la délégation syndicale concernée et les secrétaires des organisations représentatives de travailleurs.

**CHAPITRE 3 - MUTATION DU PERSONNEL**

*Article 4* - Il ne pourra être procédé à la mutation d'un employé que lorsque la délégation syndicale et l'intéressé auront marqué leur accord et ce dans le cas où le temps de déplacement entre le domicile et le nouveau lieu de travail est supérieur à une heure de trajet en transport en commun. D'autre part, pour les cas où le temps de déplacement est inférieur à une heure, les modalités qui seront fixées au niveau de l'entreprise, seront d'application. Cette disposition est à interpréter par les parties et à appliquer avec toute la souplesse nécessaire.

**CHAPITRE 4 - LICENCIEMENT ET REEMBAUCHAGE**

*Article 5* - Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main-d'œuvre, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

*Article 6* - En cas de licenciement après le 6<sup>ième</sup> mois après l'entrée en service d'un employé engagé pour une durée indéterminée, la délégation syndicale sera informée simultanément à la remise du congé si celui-ci est donné pour faute grave.

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 7* - Behoudens het geval waarin de bediende wordt betrap op heterdaad, wanneer hij wordt verdacht van diefstal :

- wanneer een vakbondsafgevaardigde aanwezig is, zal de verantwoordelijke in zijn aanwezigheid aan de verdachte persoon de keuze voorstellen zich al dan niet te laten bijstaan tijdens het gesprek;
- wanneer er geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, probeert de verantwoordelijke er één telefonisch te contacteren om aan de verdachte persoon dezelfde keuze te kunnen voorstellen, indien mogelijk in aanwezigheid van twee getuigen.

Indien hij daarin niet slaagt, zal hij proberen een andere afgevaardigde te contacteren. Wanneer beide pogingen mislukken, maakt de verantwoordelijke daarvan schriftelijk gewag en laat hij mede ondertekenen door de verdachte bediende en door de aanwezige getuigen. Indien de verdachte bediende weigert te ondertekenen, zal daarvan melding gemaakt worden door de verantwoordelijke.

Vervolgens gaat de verantwoordelijke over tot het verhoor van de verdachte bediende.

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 7* - Hormis le cas de flagrant délit, lorsqu'un employé est soupçonné de vol :

- si un délégué syndical est présent, le responsable proposera en sa présence à la personne soupçonnée le choix de se faire assister ou non pendant l'entretien;
- si un délégué syndical n'est pas présent, le responsable essaye d'en contacter un téléphoniquement afin de pouvoir proposer le même choix à la personne soupçonnée, si possible en présence de deux témoins.

S'il ne réussit pas, il essaiera de contacter un autre délégué. Si ces deux tentatives échouent, le responsable le consigne par écrit et fait contresigner par l'employé soupçonné et les témoins présents. Si l'employé soupçonné refuse de signer, il en sera fait mention par le responsable.

Ensuite, le responsable procède à l'interrogatoire de l'employé soupçonné.

Wanneer deze procedure niet wordt nageleefd en de verdachte bediende desalniettemin wordt ontslagen wegens dringende reden, zal een bedrag ten belope van twaalf maal het maandloon worden betaald.

*Artikel 8* - De individuele afdankingen na de zesde maand na de indiensttreding, niet bedoeld in de andere artikelen van dit hoofdstuk, worden geval per geval bekeken in functie van divers en soms gezamenlijk feitenmateriaal. Bij dit onderzoek wordt rekening gehouden met de verantwoordelijkheden van de functie en de uitvoering van de taak door de werknemer.

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.

De werknemer die ontslagen dreigt te worden, krijgt eerst een schriftelijke verwittiging van de directie van de onderneming, wat de betrokkene in staat stelt onmiddellijk de tussenkomst van de syndicale afvaardiging te vragen.

Indien de verwittiging geen resultaat oplevert, zal de afdanking van de werknemer slechts geschieden na voorafgaande verwittiging van de syndicale afvaardiging.

Si cette procédure n'est pas respectée et l'employé soupçonné est néanmoins licencié pour faute grave, un montant correspondant à douze fois la rémunération mensuelle sera payé.

*Article 8* - Les licenciements individuels après le 6<sup>ième</sup> mois après l'entrée en service, non visés par les autres articles du présent chapitre, s'analysent cas par cas en fonction d'éléments de faits, divers et parfois conjoints. Cet examen tient notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur.

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.

Le travailleur considéré comme étant en état d'être licencié fait d'abord l'objet d'un avertissement écrit émanant de la direction de l'entreprise, ce qui permet à l'intéressé de demander immédiatement l'intervention de la délégation syndicale.

Si l'avertissement ne produit aucun effet, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement de la délégation syndicale.

Ingeval de werkgever zich beroept op de beroepsonbekwaamheid, die onderzocht wordt op basis van onder meer verantwoordelijkheden, de functie en de uitvoering van het werk door de werknemer, moet de onderneming, indien de verwittiging geen resultaat oplevert, in de eerste plaats pogen om het peil en de beroepsbekwaamheden van de betrokken werknemer te verbeteren teneinde hem in zijn functie te behouden; vervolgens, indien deze maatregelen niet het verwachte resultaat opleveren hem, in overeenkomst met de wettelijke bepalingen, muteren naar een functie die meer aan zijn beroepsmogelijkheden beantwoordt en dit in het verkooppunt waar hij tewerkgesteld is of desnoods op een andere plaats van tewerkstelling.

In dit laatste geval zal de werknemer de aan de nieuwe functie inherente loon- en arbeidsvoorwaarden genieten. De bediende die verantwoordelijk is voor belangrijke tekorten in de kas en/of in de inventaris zal evenwel niet gemuteerd worden in dezelfde functie.

Indien de inspanningen van de onderneming niet tot een resultaat leiden, zal de afdanking van de werknemer slechts geschieden na voorafgaande verwittiging van de syndicale afvaardiging.

Wanneer een bediende ontslagen wordt omwille van beroepsonbekwaamheid en de in dit artikel vastgestelde procedure niet werd toegepast, zal een bijkomend bedrag gelijk aan drie maal het bruto maandloon betaald worden boven op de opzegregeling.

In geval van afdanking zoals bedoeld in dit artikel en in artikel 6, zal de onderneming overgaan tot compenserende tewerkstelling.

En cas d'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur, qui s'examine en tenant notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur, si l'avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise doit s'efforcer en premier lieu d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles du travailleur concerné en vue de le maintenir à la fonction occupée; ensuite, si ces mesures ne produisent pas l'effet escompté, le muter, en conformité avec les dispositions légales, à une fonction susceptible de rencontrer davantage ses possibilités professionnelles et ce, dans le point de vente où celui-ci est occupé et en dernier lieu dans un autre lieu de travail.

Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficiera des conditions de rémunération et de travail inhérentes à la nouvelle fonction exercée. L'employé responsable de déficits importants de coffre et/ou d'inventaire ne sera toutefois pas muté dans la même fonction.

Si les efforts déployés par l'entreprise n'aboutissent pas, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement de la délégation syndicale.

Lorsqu'un employé est licencié pour insuffisance professionnelle et la procédure prévue par le présent article n'a pas été appliquée, un montant complémentaire au préavis de licenciement correspondant à trois fois la rémunération mensuelle brute sera payé.

Pour tout licenciement visé par le présent article et par l'article 6, l'entreprise procédera à l'embauche compensatoire.

*Artikel 9 - Vóór de beëindiging van overeenkomst wegens overmacht ingeval van definitieve fysieke ongeschiktheid erkend door de arbeidsgeneesheer, zal de directie aan de bediende vragen, in aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde of van een vertegenwoordiger van een vakbond, of hij zich wenst te laten bijstaan om te onderzoeken of een mogelijkheid van herklassering bestaat.*

Wanneer de bediende zich in de onmogelijkheid bevindt om zijn functie verder uit te oefenen wegens overmacht ten gevolge van definitieve fysieke beroepsongeschiktheid en indien geen enkele oplossing kon worden gevonden in het kader van de in vorig lid vastgestelde procedure, kan de bediende aanspraak maken op een aanpassingsuitkering van het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen.

Deze uitkering wordt betaald vanaf het vertrek van de bediende en belooft 123,95 euro per maand betaalbaar gedurende 24 maanden voor een voltijdse bediende; dit bedrag wordt pro rata temporis berekend voor een deeltijdse bediende.

*Artikel 10 - Ongunstige economische omstandigheden of toestanden waarin technische aanpassingen zijn vereist, moeten worden opgelost zonder over te gaan tot collectief ontslag. Door middel van een nieuwe procedure zal naar mogelijkheden worden gezocht om personeel over te plaatsen, een regeling van prepensioen in te voeren, oplossingen te vinden voor de problemen van aanwerving.*

In geval van ontslag wegens bijzondere economische omstandigheden, moet een order van voorrang in acht worden genomen waarin rekening wordt gehouden met de bevoegdheid, de verdienste, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

*Article 9 - Avant la fin de contrat pour cause de force majeure suite à une inaptitude physique définitive reconnue par le médecin du travail, la direction demandera à l'employé en présence d'un délégué syndical ou d'un représentant d'une organisation syndicale s'il souhaite se faire assister, afin d'examiner s'il existe une possibilité de reclassement.*

Lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de continuer à exécuter sa fonction pour cause de force majeure suite à une inaptitude physique définitive et si aucune solution n'a pu être trouvée dans le cadre de la procédure prévue à l'alinéa précédent, l'employé peut prétendre à une allocation d'adaptation à charge du Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples.

Cette allocation est payée dès le départ de l'employé et s'élève à 123,95 euros par mois payable pendant 24 mois pour un employé à temps plein; ce montant est calculé pro rata temporis pour un employé à temps partiel.

*Article 10 - Les situations économiques défavorables ou celles nécessitant des adaptations techniques doivent être rencontrées sans procéder à des licenciements collectifs. On recherchera par une procédure nouvelle les moyens d'assurer le transfert du personnel, d'instaurer un système de prépension, de trouver des solutions aux problèmes de l'embauchage.*

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.

Na alle mogelijkheden te hebben gezocht om de volledige tewerkstelling te behouden, neemt de onderneming welke toch is verplicht een vermindering van de tewerkstelling onder ogen te nemen wegens economische of technische redenen, binnen de ruimst mogelijke termijnen, alle nuttige maatregelen om de tewerkstelling van het personeel in dienst te waarborgen.

Daartoe moet :

- a) de aanwerving van nieuw personeel worden stopgezet voor alle diensten welke worden getroffen door de beperkingsmaatregelen;
- b) de aanwerving voor niet getroffen diensten worden beperkt door de uitdiensttredingen welke natuurlijkerwijze voorkomen te compenseren door overplaatsingen van de ene dienst naar de andere, in de mate de kwalificatie, de bevoegdheid of de herscholing van het betrokken personeel zulks toelaten en door het personeel op de hoogte te brengen van de openstaande plaatsen;
- c) een tewerkstellingsbeleid worden voorzien en, eventueel, een herklasseringsplan in de onderneming door, indien nodig, één of meerdere opleidingscyclussen te organiseren om het personeel toe te laten over te gaan van de ene dienst naar de andere, eventueel moet zulks gebeuren in samenwerking met de diensten voor beroepsopleiding van de VDAB of van FOREM;
- d) eventueel en in akkoord met de belanghebbenden, worden onderhandeld over een mechanisme van vervroegd pensioen.

Bij wederindienstneming wordt de voorrang aan de ontslagen werknemers verleend in omgekeerde volgorde als bij het ontslag.

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 les délais aussi larges que possible, prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder l'emploi du personnel en service.

Il y a lieu à cet effet :

- a) d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour tous les services touchés par des mesures de restriction;
- b) 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;
- c) 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 du FOREM ou du VDAB;
- d) de négocier éventuellement et en accord avec les intéressés un mécanisme de pension anticipée.

En cas de nouvel embauchage, la priorité est accordée aux licenciés dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

*Artikel 11* - De ondernemingen verbinden er zich toe zich te beraden met de representatieve werknemersorganisaties in geval van sluiting van onderneming zoals bepaald bij de wetgeving ter zake.

In geval van sluiting van filialen, wordt voorrang van herklassering in de onderneming verleend aan het personeel dat getroffen is door deze sluiting.

Indien deze herklassering niet mogelijk is, wordt een bijkomende vergoeding toegekend, gelijk aan één maandloon, zonder arbeidsprestatie. Deze vergoeding kan evenwel niet worden gecumuleerd met een eventuele vergoeding wegens sluiting van onderneming.

#### **HOOFDSTUK 5 - STUDENTEN**

*Artikel 12* - Het tewerkstellen van studenten aan de verkoop ten belope van twee uren per dag is begrensd tot 10 % van het effectief tewerkgestelde personeel per verkooppunt en zal gebeuren met instemming van de representatieve afvaardiging van de werknemers.

Het is de ondernemingen niet meer toegelaten nieuwe studenten die aan de verkoop tewerkgesteld worden ten belope van twee uur per dag aan te werven.

Deze maatregel is niet van toepassing op de studenten tewerkgesteld tijdens de vakantieperiodes.

#### **HOOFDSTUK 6 - VOORAFGAANDE INFORMATIE INGEVAL VAN SLUITING VAN ONDERNEMING**

*Artikel 13* - Dit hoofdstuk is slechts van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen beoogd in artikel 1 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de vergoeding van werknemers ontslagen ingeval van sluiting van onderneming.

*Article 11* - Les entreprises s'engagent à se concerter avec les organisations représentatives de travailleurs en cas de fermeture d'entreprise définie comme telle par la législation en la matière.

En cas de fermeture de succursales, une priorité de reclassement dans l'entreprise est accordée au personnel touché par cette fermeture.

Au cas où ce reclassement n'est pas possible, une indemnité supplémentaire équivalant à un mois de rémunération est accordée, sans prestation de travail. Cette indemnité ne peut, toutefois, être cumulée avec une éventuelle indemnité de fermeture d'entreprise.

#### **CHAPITRE 5 - ETUDIANTS**

*Article 12* - L'utilisation des étudiants travaillant à la vente à raison de deux heures par jour est limitée à 10 % des effectifs par point de vente et se fera en accord avec la délégation représentative des travailleurs.

Les entreprises ne sont plus autorisées à engager de nouveaux étudiants travaillant à la vente à raison de deux heures par jour.

Cette mesure ne concerne pas les étudiants travaillant pendant les périodes de vacances.



#### **CHAPITRE 6 - INFORMATION PREALABLE EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISE**

*Article 13* - Le présent chapitre ne s'applique qu'aux employeurs et aux employés des entreprises visées à l'article 1er de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.



*Artikel 14* - In geval van sluiting van zijn onderneming of van een afdeling ervan, in de zin van artikel 2 van bovengenoemde wet, is de werkgever gehouden tenminste zes maanden vóór die sluiting daarvan op de hoogte te brengen :

- a) de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de personeelsafvaardiging;
- b) alle bedienden tewerkgesteld in de onderneming, bij middel van aanplakking;
- c) de voorzitter van het Paritair comité, die deze informatie onmiddellijk overmaakt aan de werkgeversorganisaties en aan de vakbonden die in het Comité zijn vertegenwoordigd, evenals aan het "Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers" ingesteld bij artikel 9 van bovengenoemde wet van 28 juni 1966.

*Artikel 15* - Zodra de in artikel 14 bedoelde informatie is gegeven aan de voorzitter van het Paritair comité, worden bepaalde leden van het Comité, die in beperkt comité zijn afgevaardigd, belast met een onderzoek ten einde de plaatsing van de bedienden die in de onderneming zijn tewerkgesteld op het ogenblik van de informatie, te vergemakkelijken, ongeacht of zij al dan niet hun opzegging hebben ontvangen. Daarbij wordt een beroep gedaan op de medewerking van het gewestelijk bureau van de VDAB, van FOREM of van de BGDA.

De plaatsing gebeurt in de eerste plaats met de medewerking van de werkgeversorganisaties, op regionaal vlak en in dezelfde bedrijfssector.

Daarna wordt ook gestreefd naar plaatsing in andere bedrijfssectoren die vestigingen hebben in dezelfde streek.

*Article 14* - En cas de fermeture de son entreprise, ou d'une division de celle-ci, au sens visé à l'article 2 de la loi précitée, l'employeur est tenu d'en informer, au moins six mois avant ladite fermeture :

- a) le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation du personnel;
- b) l'ensemble des employés occupés dans l'entreprise, par voie d'affichage;
- c) le président de la Commission paritaire, qui communique immédiatement ladite information aux organisations patronales et syndicales représentées au sein de celle-ci, ainsi qu'au "Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise", institué par l'article 9 de la loi précitée du 28 juin 1966.

*Article 15* - Dès que l'information visée à l'article 14 a été notifiée au président de la Commission paritaire, certains membres de la Commission, délégués par elle en commission restreinte, sont chargés d'un examen tendant à faciliter le placement des employés, occupés dans l'entreprise au moment de l'information, qu'ils aient ou non reçu leur préavis. A cette fin, elle fait appel à la collaboration du bureau régional du FOREM, du VDAB ou de l'ORBEM.

Le placement s'effectue en premier lieu, avec la collaboration des organisations patronales, sur le plan régional et dans le même secteur d'activité.

Il est poursuivi ensuite dans d'autres secteurs d'activité, établis dans la même région.

De gevallen waarvoor geen enkele oplossing is gevonden door het beperkt comité binnen de drie maanden na de sluiting van de onderneming, worden overgemaakt door het comité aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

## **HOOFDSTUK 7 - INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN**

*Artikel 16* - De technologische vernieuwing is een noodzaak voor het voortbestaan van de ondernemingen en dus ook voor het waarborgen van de tewerkstelling. In het licht daarvan worden bij de invoering van nieuwe technologieën met een rechtstreekse invloed op de tewerkstelling of op de arbeidskwalificatie volgende principes in acht genomen.

*Artikel 17* - Van zodra een dossier tot invoering van deze nieuwe technologieën klaar is, wordt de ondernemingsraad zowel van de aard als van de gevolgen ervan op de hoogte gebracht.

Vooraleer er een beslissing wordt genomen, wordt het Comité voor preventie en bescherming op het werk op de hoogte gebracht en brengt het advies uit over de materies waarvoor het wettelijk bevoegd is.

*Artikel 18* - Overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de situaties voortvloeiend uit de invoering van nieuwe technologieën benaderd zonder tot collectieve afdankingen over te gaan. Een eventuele vermindering van het aantal arbeidsplaatsen vindt slechts plaats wanneer alle andere middelen uitgeput zijn.

*Artikel 19* - De door de invoering van nieuwe technologieën opgelegde kwalificaties zullen in de eerste plaats worden voorgesteld aan het personeel van de onderneming. De werkgevers verbinden er zich toe om te gepaste tijde de opleiding tot die nieuwe technologieën of, in voorkomend geval, de wederaanpassing aan een verschillende functie te verzekeren, en zulks in overleg met de ondernemingsraad.

Les cas pour lesquels aucune solution n'a été trouvée par la commission restreinte dans les trois mois suivant la fermeture de l'entreprise, sont transmis par celle-ci au bureau régional de l'Office national de l'emploi.

## **CHAPITRE 7 - INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES**

*Article 16* - L'innovation technologique est une nécessité pour la continuité des entreprises et donc aussi pour garantir l'emploi. Dans cet esprit, les principes qui suivent sont respectés avant l'introduction de nouvelles technologies qui ont une influence directe sur l'emploi ou la qualification du travail.

*Article 17* - Dès qu'un dossier sur l'introduction de ces nouvelles technologies est prêt, le conseil d'entreprise est informé au sujet de leur nature aussi bien que de leurs conséquences.

Préalablement à la décision, le Comité pour la prévention et la protection au travail est informé et émet son avis pour les matières qui sont de sa compétence légale.

*Article 18* - Conformément aux dispositions des articles 5 et 10 de la présente convention collective de travail, les situations résultant de l'introduction de technologies nouvelles sont rencontrées sans procéder à des licenciements collectifs. Une diminution éventuelle du nombre d'emplois n'a lieu que si tous les autres moyens sont épuisés.

*Article 19* - Les qualifications imposées par l'introduction de technologies nouvelles seront en premier lieu proposées au personnel de l'entreprise. Les employeurs s'engagent à assurer en temps utile la formation à ces nouvelles technologies ou, le cas échéant, la réadaptation à une fonction différente, et cela en concertation avec le conseil d'entreprise.

Het personeel verbindt er zich toe actief aan die omscholingen deel te nemen.

*Artikel 20* - Voor het gebaremiseerd personeel dat actief maar zonder succes heeft deelgenomen aan die omscholingen, zal de herplaatsing bij voorrang gebeuren in een gelijkwaardige en beschikbare functie met behoud van het loonniveau.

In geval een herplaatsing in een gelijkwaardige functie onmogelijk is, zal zij gebeuren in een functie die niet meer dan één categorie lager zal mogen zijn.

In dat geval zal het verworven loon worden geblokkeerd (met uitzondering van de aanpassingen aan de index) tot het baremaloon voor de lagere functie het geblokkeerde loon inhaalt.

De bediende die een de kwalificatie heeft gekregen zal voorrang blijven hebben voor het bekomen van een functie die gelijkwaardig is aan de verloren functie.

## **HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 21* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 (nr 64941/CO/202) betreffende de tewerkstelling wordt opgeheven.

*Artikel 22* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014. 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 bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Le personnel s'engage à participer activement à ces recyclages.

*Article 20* - Pour le personnel barémisé qui a participé activement mais sans succès à ces recyclages; le reclassement s'opèrera en priorité dans une fonction équivalente et disponible avec maintien du niveau de rémunération.

En cas d'impossibilité de reclassement dans une fonction équivalente, le reclassement se fera dans une fonction qui ne pourra être inférieure que d'une catégorie.

Dans ce cas, le salaire acquis sera bloqué (à l'exception des ajustements d'index) jusqu'à ce que le salaire barémique dans la fonction inférieure rejoigne le salaire bloqué.

L'employé qui a subi une déqualification restera prioritaire pour l'attribution d'une fonction équivalente à la fonction perdue.

## **CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 21* - La convention collective de travail du 5 novembre 2002 (n° 64941/CO/202) relative à l'emploi est abrogée.

*Article 22* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.