

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

PC 202

SECTORAKKOORD 2017-2018 VAN 3 JULI 2017

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die 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).

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

A. KOOPKRACHT

1. Invulling loonmarge

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

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.

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

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

CP 202

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

Cet accord est d'application aux employeurs et aux employés relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des moyennes d'alimentation (SCP 202.01). *entreprises*

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

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1^{er} juillet 2017, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 25 euros bruts par mois.

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.

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

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 voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren, 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 vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting

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 employés du commerce de détail alimentaire, 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 normale dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne

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

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

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.

E. OPLEIDING

In uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en

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. FORMATION

En exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et

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 202 en een arbeidsovereenkomst heeft bij een werkgever van het paritair comité 202 op het moment van de opvang van het kind.

De andere voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

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

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 202 et d'être sous contrat de travail chez un employeur de la commission paritaire 202 au moment de l'accueil de l'enfant.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

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

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 :

- Beroepsopleiding
- Aanvulling tijdskrediet
- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar

Specifieke uitleg over toeslag tijdskrediet:

Rekening houdend met de wetgeving op moment van ondertekening van onderhavige cao, keert het fonds de aanvulling uit op de RVA-uitkering inzake tijdskrediet in volgende

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 :

- Formation professionnelle
- 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 de la signature de la présente CCT, le fonds verse le complément de l'allocation de l'ONEM

gevallen :

- Halftijds tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 60 jaar
- Halftijds tijdskrediet eindeloopbaan 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 202;
- 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.

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 202;
- 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 de l'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 suivants sont

worden voortgezet voor de duur van dit akkoord:

- Akkoord van 21 september 2015 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijds krediet in het Vlaams gewest (2015-10490/SAS/202).

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.

reconduits pour la durée du présent accord :

- Akkoord van 21 september 2015 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijds krediet in het Vlaams gewest (2015-10490/SAS/202).

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.