

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

SECTORAKKOORD VOOR DE JAREN 2011-2012

CAO VAN 9 DECEMBER 2011

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers uit het Paritair comité voor de Grote kleinhandelszaken (PC 311).

A. KOOPKRACHT

1.1. Verhoging van barema's en werkelijke maandlonen

Vanaf 1 januari 2012 zullen de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd worden met 7,18 euro bruto per maand. Aan de deeltijdse werknemers zal dit voordeel naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

Vanaf 1 januari 2012 wordt het gewaarborgd minimum maandinkomen met hetzelfde bedrag verhoogd.

1.2. Omzetting eco-cheques

Een ondernemings-CAO gesloten vóór 15 januari 2012 kan het voordeel omzetten van de 250 EUR eco-cheques (op voltijdse basis), zoals voorzien vanaf 2010 in het sectorakkoord 2009-2010.

**B. VERPLAATSINGSKOSTEN WOON-
WERKVERKEER**

Vanaf 1 januari 2012 wordt de referentie van gemiddeld 70 % in de CAO's betreffende de tussenkomst bij gebruik van privé vervoer verhoogd tot gemiddeld 75 %.

Vanaf 1 januari 2012 wordt het plafond waarboven er geen werkgeverstussenkomst is bij gebruik van privé vervoer, op een jaarlijkse bruto bezoldiging van 33.000 EUR gebracht.

Vanaf 1 januari 2012 wordt de fietsvergoeding van 0,10 euro per kilometer verhoogd naar 0,15

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

CP 311

ACCORD SECTORIEL POUR 2011-2012

CCT DU 9 DÉCEMBRE 2011

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

A. POUVOIR D'ACHAT

1.1. Augmentation des barèmes et des salaires réels

A partir du 1er janvier 2012, les barèmes et les salaires réellement payés seront augmentés de 7,18 euros bruts par mois. Aux travailleurs à temps partiel, cet avantage sera octroyé au pro rata de leurs prestations.

A partir du 1er janvier 2012, le revenu minimum mensuel garanti sera augmenté avec le même montant.

1.2. Conversion des éco-chèques

Une CCT d'entreprise conclue avant le 15 janvier 2012 peut transposer les 250 EUR d'éco-chèques en un autre avantage (sur base d'un temps plein), comme prévu à partir de 2010 dans l'accord sectoriel 2009-2010.

**B. FRAIS DE DÉPLACEMENT DOMICILE-LIEU DE
TRAVAIL**

A partir du 1er janvier 2012 la référence de 70 % en moyenne dans les CCT relatives à l'intervention dans les frais de transport privé est portée à 75 % en moyenne.

A partir du 1er janvier 2012 le plafond au dessus duquel il n'y a pas d'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé est fixé à une rémunération annuelle brute de 33.000 EUR.

A partir du 1er janvier 2012 l'indemnité vélo de

euro voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

C. DEELTIJDS WERK

1.1. Verhoging minimale wekelijkse deeltijdse arbeidsduur na 5 jaar anciënniteit in winkels met minstens 12 werknemers

Vanaf 1 juni 2012 hebben de deeltijdse werknemers met een anciënniteit van vijf jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van minstens 22u en die zijn tewerkgesteld in een winkel met minstens 12 werknemers, een individueel recht op verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 24 uur per week, en dit onder de volgende voorwaarden:

- de gemiddelde arbeidsduur van 24u/week wordt op jaarbasis bereikt
- in het kader van een flexibel arbeidsregime +2u/-2u (minimum 22u – maximum 26u/week)

1.2. Verhoging minimale wekelijkse deeltijdse arbeidsduur na 36 maanden anciënniteit in winkels met minder dan 12 werknemers

Vanaf 1 juni 2012 hebben de deeltijdse werknemers met een anciënniteit in de onderneming van 36 maanden en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 of 21 uur per week een individueel recht op verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 22 uur per week, in een variabel uurrooster en dit onder de volgende voorwaarden:

- de gemiddelde arbeidsduur van 22u per week wordt op jaarbasis bereikt
- in het kader van een flexibel arbeidsregime +2u/-2u : minimum 20u en maximum 24u/week
- Geen cumul met verhogingsrecht van 2u na

0,10 EUR par kilomètre est portée à 0,15 EUR€ par kilomètre réellement parcouru en vélo entre le domicile et le lieu de travail.

C. TEMPS PARTIEL

1.1. Augmentation de la durée minimale du temps de travail hebdomadaire à temps partiel après 5 ans d'ancienneté dans les magasins avec au minimum 12 travailleurs

A partir du 1er juin 2012, les travailleurs à temps partiel avec une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise et avec un contrat de travail à durée indéterminée de 22 heures au moins et qui sont occupés dans un magasin avec au minimum 12 travailleurs, ont un droit individuel à une augmentation de la durée du temps de travail convenue jusqu'à 24 heures par semaine, et cela sous les conditions suivantes :

- la durée moyenne du temps de travail de 24h/semaine est atteinte sur base annuelle
- dans le cadre d'un régime de travail flexible de +2h/-2h (minimum 22h – maximum 26h/semaine)

1.2. Augmentation de la durée minimale du temps de travail hebdomadaire à temps partiel après 36 mois d'ancienneté dans les magasins comptant moins de 12 travailleurs

A partir du 1er juin 2012, les travailleurs à temps partiel avec une ancienneté de 36 mois dans l'entreprise et avec un contrat de travail à durée indéterminée de 20 ou 21 heures par semaine ont un droit individuel à une augmentation de la durée du temps de travail convenue jusqu'à 22 heures par semaine, et cela dans le cadre d'un horaire variable, et cela sous les conditions suivantes :

- la durée moyenne du temps de travail de 22h par semaine est atteinte sur base annuelle
- dans le cadre d'un régime de travail flexible de +2h/-2h : minimum 20h et maximum 24h/semaine
- Pas de cumul avec le droit à l'augmentation

18 maanden

Binnen eenzelfde periode van 12 kalendermaanden is de werkgever niet verplicht meer dan 3 contract-verhogingen zoals bedoeld in afdeling C.1.2. per winkel toe te staan. De voorrang wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit.

D. MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

Vanaf 1 januari 2012 hebben de werknemers met 5 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

E. VERDERZETTING WERKGROEP OVER DE BEVOEGDHEIDSGEBIEDEN VAN DE PARITAIRE COMITES VOOR DE DETAILHANDEL

Comeos en de vakorganisaties verbinden zich ertoe hun actieve deelname aan de werkgroep verder te zetten.

F. SOCIALE DIALOOG

De sociale partners zullen zich op het niveau van de sector regelmatig ontmoeten met het oog op de voeding van de sociale dialoog binnen de sector en op de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten en hun interpretatie.

G. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Conventioneel brugpensioen op 58 jaar

De minimumleeftijd voor het conventioneel brugpensioen, zoals voorzien in CAO nr. 17, wordt, binnen de wettelijke voorwaarden, behouden op 58 jaar tot 31 december 2013.

Conventioneel brugpensioen op 56 jaar

De mogelijkheid van brugpensioen op 56 jaar voor werknemers die minimum 40 jaren loondienst tellen wordt, binnen de wettelijke voorwaarden, via sector-CAO verlengd tot 31 december 2012.

de 2h après 18 mois

Au cours d'une même période de 12 mois calendrier l'employeur n'a pas l'obligation d'accorder plus de 3 augmentations de contrat comme visées dans le point C.1.2. par magasin. La priorité est fixée sur base de l'ancienneté.

D. DURÉE MINIMALE JOURNALIÈRE DU TEMPS DE TRAVAIL

A partir du 1er janvier 2012, les travailleurs avec une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise ont un droit individuel à une durée minimale journalière de 4 heures.

E. CONTINUATION DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CHAMPS DE COMPÉTENCES DES COMMISSIONS PARITAIRES DU COMMERCE DU DÉTAIL

Comeos et les organisations syndicales s'engagent à continuer de participer activement au groupe de travail.

F. DIALOGUE SOCIAL

Les partenaires sociaux organiseront régulièrement au sein du secteur des rencontres qui visent à alimenter le dialogue social dans le secteur et à évaluer le respect des conventions collectives et leur interprétation.

G. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Prépension conventionnelle à 58 ans

L'âge minimum pour la prépension conventionnelle, visé à la CCT n° 17, est maintenue, dans les conditions légales, à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2013.

Prépension conventionnelle à 56 ans

La possibilité de prépension à 56 ans pour les travailleurs ayant une carrière en temps que salarié de minimum 40 ans est prolongée, dans les conditions légales, par CCT sectorielle jusqu'au 31 décembre 2012.

H. OPLEIDING

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten die bevestigt dat de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5 % zal verhoogd worden voor de jaren 2011 en 2012.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer via een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

Aan de Ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

De sociale partners verbinden zich er tevens toe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector.

I. SOCIAAL FONDS

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

De tewerkstellingsbijdrage van de werkgevers aan het bevoegd Sociaal fonds zal indien nodig aangepast worden in functie van de uitgaven die noodzakelijk zijn voor deze tussenkomsten.

J. SOCIALE VREDE EN VERLENGING VAN DE AKKOORDEN

1. Verlenging van de CAO's van bepaalde duur

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden verlengd voor de duur van dit akkoord, met name: CAO van 23/06/2009 betreffende het tijdskrediet, einde geldigheidsduur op 30/06/2011, nr 95264/CO/311; CAO van

H. FORMATION

Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective qui confirme l'augmentation annuelle du degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2011 et 2012.

Les employeurs exécuteront cet engagement via notamment une augmentation de la formation sur le lieu de travail et une collaboration plus intense avec les réseaux d'enseignement.

Une information sera donnée au Conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

Les partenaires sociaux s'engagent également à réunir un groupe de travail en vue d'un audit de la formation dans le secteur.

I. FONDS SOCIAL

Toutes les interventions actuelles en matière d'emploi du Fonds social seront maintenues, sauf changement légal.

Si nécessaire, la cotisation emploi dont sont redevables les employeurs au Fonds social compétent sera adaptée afin de correspondre aux dépenses qui découlent de ces interventions.

J. PAIX SOCIALE ET PROLONGATION DES ACCORDS

1. Prolongation des CCT à durée déterminée

Les conventions collectives de travail sectorielles à durée déterminée sont prolongées pour la durée du présent accord: CCT du 23/06/2009 relative au crédit-temps, fin de validité le 30/06/2011, n° 95264/CO/311 ; CCT du 23/06/2009 relative à la prépension

23/06/2009 betreffende het conventioneel brugpensioen, einde geldigheidsduur op 31/12/2011, nr 95265/CO/311; CAO van 23/09/2009 betreffende het brugpensioen vanaf 56 jaar, einde geldigheidsduur op 31/12/2010, nr 95266/CO/311; CAO van 25/05/2010 ter vastlegging voor 2010 van de modaliteiten van toekenning en afrekening van de korting op de syndicale bijdrage en van de syndicale vorming, einde geldigheidsduur op 31/12/2010, nr 99969/CO/311; CAO van 23/06/2009 betreffende tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen, einde geldigheidsduur op 31/12/2010, nr 99260/CO/311; CAO van 23 juni 2009 betreffende de beroepsopleiding, einde geldigheidsduur op 31/12/2010, nr 95263/CO/311; CAO van 23 juni 2009 betreffende de tewerkstelling, einde geldigheidsduur op 30/06/2011, nr 95262/CO/311 en het Akkoord van 23 juni 2009 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet in het Vlaamse Gewest.

2. Sociale vrede

De werknemers en 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.

K. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2013, behalve waar anders is overeengekomen, onder andere voor wat betreft de bepalingen inzake brugpensioen op 56 jaar (40 jaar loondienst) die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2012, en de bepalingen inzake brugpensioen op 58 jaar, die afgesloten worden tot en met 31 december 2013.

conventionnelle, fin de validité le 31/12/2011, n° 95265/CO/311; CCT du 23/09/2009 concernant la prépension à partir de 56 ans, fin de validité le 31/12/2010, n° 95266/CO/311; CCT du 25/05/2010 fixant pour 2010, les modalités d'octroi et de liquidation de la ristourne sur la cotisation syndicale et de la formation syndicale, fin de validité le 31/12/2010, n° 99969/CO/311; CCT du 23/06/2009 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, fin de validité le 31/12/2010, n° 99260/CO/311; CCT du 23 juin 2009 concernant la formation professionnelle, fin de validité le 31/12/2010, n° 95263/CO/311; CCT du 23 juin 2009 relative à l'emploi, fin de validité le 30/06/2011, n° 95262/CO/311 et le 'Akkoord van 23 juni 2009 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet in het Vlaamse Gewest'.

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.

K. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er juillet 2011 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2013, sauf si autrement convenu, entre autres en ce qui concerne les dispositions en matière de prépension à 56 ans (40 ans de service salarié) qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2012, et des dispositions relatives à la prépension à 58 ans qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2013.