

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

SECTORAKKOORD VOOR DE JAREN 2013-2014

CAO VAN 11 DECEMBER 2013

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

A. KOOPKRACHT

1. Afschaffing van aanvangsleeftijden van hogere functiecategorieën

Vanaf 1 januari 2014 worden de sectorale aanvangsleeftijden voor de hogere functiecategorieën afgeschaft (voor PC 202 en PC 311 categorieën 3, 4 en 5, voor PC 312 categorie 4).

Concreet wil dit zeggen dat :

- de beroepsloopbaan van 22 jaar begint te lopen vanaf 21 jaar, met dien verstande dat de vereiste beroepservaring voor de betrokken functiecategorie van toepassing blijft,
- het barema aan 21 jaar altijd op 100% start

2. Aanpassing sectoraal GMMI aan CAO 43 (en 50)

De sectorale GMMI worden waar nodig aangepast aan de GMMI zoals opgenomen in CAO nr. 43 (zoals aangepast via CAO nr. 50).

Concreet betekent dit voor PC 202:

- een aanpassing van het GMMI op 22 jaar met 12 maanden anciënniteit vanaf 01/04/2013
- een aanpassing van het GMMI op 20 jaar met 12 maanden anciënniteit vanaf 01/01/2015

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

CP 311

ACCORD SECTORIEL POUR 2013-2014

CCT DU 11 DÉCEMBRE 2013

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. Suppression des âges de départ pour les catégories de fonction plus élevées

A partir du 1^{er} janvier 2014 les âges de départ sectoriels pour les catégories de fonction plus élevées seront supprimés (pour les CP 202 et 311 les catégories 3, 4 et 5, et pour la CP 312 la catégorie 4).

Ceci signifie concrètement que :

- la carrière professionnelle d'une durée de 22 ans commence à courir à l'âge de 21 ans, l'exigence d'expérience professionnelle pour la catégorie de fonction concernée restant inchangée,
- le barème débute toujours à 100% à 21 ans

2. Adaptation sectorielle du RMMG à la CCT 43 (et 50)

Si nécessaire, les RMMG sectoriels seront adaptés aux RMMG prévus dans la CCT n° 43 (comme adaptée par la CCT n° 50).

Pour la CP 202 ceci signifie concrètement :

- une adaptation du RMMG à 22 ans et 12 mois d'ancienneté à partir du 01/04/2013
- une adaptation du RMMG à 20 ans et 12 mois d'ancienneté à partir du 01/01/2015

Concreet betekent dit voor PC 311:

- een aanpassing van het GMMI op 19 jaar vanaf 01/04/2014 en 01/04/2015
- een aanpassing van het GMMI op 22 jaar met 12 maanden anciënniteit vanaf 01/04/2013
- een aanpassing van het GMMI op 20 jaar met 12 maanden anciënniteit vanaf 01/01/2015

3. Geleidelijke afbouw degressiviteit van sectorale jongerenbarema's

Over de loop van het huidige en het volgende sectorakkoord worden de sectorale jongerenbarema's voor de werknemers buiten de studenten afgebouwd volgens de volgende modaliteiten en volgens het volgend tijdschema:

- De afbouw slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's (-21-jarigen) : bedrijfsbarema's voor -21-jarigen, zowel deze gebaseerd op de huidige sectorale degressiviteit als deze gebaseerd op een bedrijfseigen stelsel, blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's voor deze -21-jarigen. De opheffing van de sectordegressiviteit houdt geen enkel recht in op een analoge opheffing van degressieve bedrijfsbarema's voor -21-jarigen.
- De afbouw van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Voor de studenten zal dus een apart studentenbarema worden ingevoerd op basis van de huidige degressiviteit van de barema's van de -21-jarigen.

Pour la CP 311 ceci signifie concrètement:

- une adaptation du RMMG à 19 ans à partir du 01/04/2014 et 01/04/2015
- une adaptation du RMMG à 22 ans et 12 mois d'ancienneté à partir du 01/04/2013
- une adaptation du RMMG à 20 ans et 12 mois d'ancienneté à partir du 01/01/2015

3. Suppression progressive de la dégressivité des barèmes sectoriels des jeunes

Dans le courant du présent accord sectoriel et du suivant, les barèmes sectoriels des jeunes seront supprimés pour les travailleurs à l'exclusion des étudiants, suivant les modalités et le timing suivants:

- La suppression porte uniquement sur la suppression des barèmes des jeunes sectoriels (- 21 ans): les barèmes d'entreprise, aussi bien ceux basés sur la dégressivité sectorielle que ceux basés sur un système propre à l'entreprise, pour les moins de 21 ans sont maintenus à condition d'être au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels des moins de 21 ans. La disparition de la dégressivité sectorielle n'entraîne aucun droit à une disparition analogue des barèmes dégressifs d'entreprise pour les moins de 21 ans.
- La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne s'applique pas aux travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Un barème spécifique sera donc introduit pour les étudiants sur base de l'actuelle dégressivité des barèmes des moins de 21 ans.

- De afbouw van de sectorale jongerenbarema's heeft geen invloed op de aanvang van de beroepsloopbaan van 20 jaar. Concreet wil dit zeggen dat, eenmaal de opheffing van de jongerenbarema's volledig afgerond is, de barema's voor 16 tot en met 20-jarigen gelijk zullen zijn aan het '100%-barema' voor een 21-jarige. De beroepsloopbaan zal, net als nu, beginnen te lopen vanaf 22 jaar (21 jaar is stap '0').
- De afbouw van de sectorale jongerenbarema's wordt gespreid over de komende jaren als volgt :
 - o De 20-jarigen hebben vanaf 1 juli 2014 recht op het loon aan 100% zoals dit wordt toegekend aan 21-jarigen voor de desbetreffende functiecategorie.
 - o De 19-jarigen hebben vanaf 1 januari 2015 recht op het loon aan 100% zoals dit wordt toegekend aan 21-jarigen voor de desbetreffende functiecategorie.
 - o De 16-, 17- en 18-jarigen hebben vanaf 1 juli 2015 recht op het loon aan 100% zoals dit wordt toegekend aan 21-jarigen voor de desbetreffende functiecategorie.

4. Verplaatsingskosten woon-werkverkeer

Vanaf 1 januari 2014 wordt het plafond waarboven er geen werkgeverstussenkomst is bij gebruik van privé vervoer, op een jaarlijkse bruto bezoldiging van 35.000€ gebracht.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de fietsvergoeding van 0,15 euro per kilometer verhoogd naar 0,22 euro voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

- La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne modifie pas l'âge de départ de la carrière professionnelle de 20 ans. Cela signifie concrètement qu'une fois terminée l'opération de suppression des barèmes des jeunes, les barèmes des travailleurs âgés de 16 à 20 ans équivaldront au barème à 100% d'un travailleur de 21 ans. La carrière professionnelle commencera à courir, comme actuellement, à partir de 22 ans (21 ans étant le stade "0").
- La suppression des barèmes sectoriels des jeunes est répartie comme suit sur les années à venir:
 - o Les travailleurs de 20 ans ont droit au salaire à 100% tel qu'octroyé aux travailleurs de 21 ans pour les catégories de fonction concernées à partir du 1er juillet 2014.
 - o Les travailleurs de 19 ans ont droit au salaire à 100% tel qu'octroyé aux travailleurs de 21 ans pour les catégories de fonction concernées à partir du 1er janvier 2015.
 - o Les travailleurs de 16, 17 et 18 ans ont droit au salaire à 100% tel qu'octroyé aux travailleurs de 21 ans pour les catégories de fonction concernées à partir du 1er juillet 2015.

4. Frais de déplacement domicile-lieu de travail

A partir du 1er janvier 2014 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 35.000 €.

A partir du 1^{er} janvier 2014, l'indemnité de bicyclette sera augmentée de 0,15 euro à 0,22 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail.

5. Eco-chèques - Omzetting in de ondernemingen

Een ondernemings-CAO gesloten vóór 30 september 2014 kan het voordeel omzetten van de 250€ eco-cheques (op voltijdse basis), zoals voorzien vanaf 2010 in punt C.1. van het sectorakkoord 2009-2010 van 23 juni 2009.

Bij gebrek aan ondernemings-CAO afgesloten vóór deze datum, blijft de suppletieve sectorale regeling van de eco-cheques automatisch van toepassing.

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

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

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

B. TIJDSKREDIET

De nieuwe regimes van tijdskrediet onder CAO nr. 103 worden maximaal omgezet in de bestaande sectorale stelsels van tijdskrediet. De bestaande sectorale CAO's zullen in die zin worden herschreven.

Bijkomend wordt een sectorale CAO gesloten die het recht toekent aan uitvoerend personeel op een tijdskrediet 1/5 50+ met 28 jaar beroepsloopbaan.

Concreet zullen, binnen de voorwaarden van de CAO nr. 103, volgende vormen van tijdskrediet mogelijk zijn :

5. Eco-chèques - Conversion en entreprises

Une CCT d'entreprise conclue avant le 30 septembre 2014 peut transposer en un autre avantage les 250 euros d'éco-chèques (sur base d'un temps plein), comme prévu à partir de 2010 dans le point C.1. de l'accord sectoriel 2009-2010 du 23 juin 2009.

A défaut de CCT d'entreprise conclue avant cette date, le système supplétif sectoriel sera d'application automatiquement.

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

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.

B. CREDIT-TEMPS

Les nouveaux régimes de crédit-temps de la CCT n° 103 seront transposés au maximum dans les systèmes de crédit-temps sectoriels existants. Les CCT sectorielles existantes seront réécrites en ce sens.

De plus, une CCT sectorielle sera conclue autorisant le crédit-temps 1/5 50+ avec une carrière professionnelle de 28 ans au profit du personnel exécutant.

Concrètement, les formes de crédit-temps suivantes seront possibles, dans les conditions de la CCT n° 103 :

Uitvoerend personeel :

- Tijdskrediet voltijds, 1/2 of 1/5 zonder motief ten belope van maximum 12 maanden voltijds, 24 maanden 1/2 of 60 maanden 1/5
- Tijdskrediet voltijds, 1/2 of 1/5 met motief ten belope van maximum 36 of 48 maanden voltijds, 1/2 of 1/5
- Tijdskrediet 55+ 1/2 of 1/5
- Tijdskrediet 50+ 1/5 met lange beroepsloopbaan van 28 jaar

Niet-uitvoerend personeel (zowel -55 als 55+) :

- Tijdskrediet voltijds zonder motief ten belope van maximum 1 jaar
- Tijdskrediet voltijds met motief ten belope van maximum 36 of 48 maanden

Bijkomend voor niet-uitvoerend personeel 55+ :

Mits akkoord van de werkgever op individuele aanvraag: tijdskrediet 55+ 1/2 of 1/5

C. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT – voorheen brugpensioen)

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar

De minimumleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt behouden op 58 jaar tot 31 december 2014, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar

Een nieuwe CAO waarbij de leeftijd voor het voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage verlaagd wordt tot 56 jaar voor werknemers die minimum 40 jaren loondienst tellen zal gesloten worden tot 31 december 2015, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Personnel exécutant:

- Crédit-temps à temps-plein, 1/2 ou 1/5 sans motif à raison de maximum 12 mois (temps plein), 24 mois (1/2) ou 60 mois (1/5e)
- Crédit-temps à temps-plein, 1/2 ou 1/5 avec motif à raison de maximum 36 ou 48 mois à temps plein, 1/2 ou 1/5e
- Crédit-temps 55+ : 1/2 ou 1/5
- crédit-temps 50+ : 1/5 avec une carrière professionnelle de 28 ans

Personnel non-exécutant (tant -55 que 55+) :

- Crédit-temps à temps plein sans motif à raison de maximum 1 an
- Crédit-temps à temps plein avec motif à raison de maximum 36 ou 48 mois

Pour le personnel non-exécutant 55+ :

Sous réserve de l'accord de l'employeur sur demande individuelle: crédit-temps 55+ 1/2 ou 1/5

C. REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC – précédemment prépension)

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans

L'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, sera maintenu à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2014, tenant compte cependant des conditions légales.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans

Une nouvelle CCT abaissant à 56 ans l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs comptant au minimum 40 années de service salarié sera conclue jusqu'au 31 décembre 2015, tenant compte cependant des conditions légales.

Een nieuwe CAO waarbij de leeftijd voor het voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verlaagd wordt tot 56 jaar voor werknemers die minimum 33 jaren loondienst met nachtarbeid tellen zal gesloten worden tot 31 december 2014, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Dit doet geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen van CAO 17 met betrekking tot een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar.

D. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN – 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, met inbegrip van de aanvulling bij halftijds tijdskrediet voor werknemers in eindeloopbaan-tijdskrediet, met dien verstande dat ingevolge CAO nr. 103 dit eindeloopbaan-tijdskrediet pas aanvangt vanaf 55 jaar.

Een gecombineerde formule van halftijds tijdskrediet zonder motief vanaf 53 jaar waarop een halftijds tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 55 jaar volgt, zal ook recht geven op de tussenkomst van het sociaal fonds vanaf het begin van het tijdskrediet zonder motief. De toekenningsvoorwaarden voor het complement zullen eveneens van toepassing zijn vanaf het begin van het tijdskrediet zonder motief.

De tussenkomsten van het sociaal fonds voor de syndicale premie en de syndicale vorming, zoals die voor de jaren 2011-2012 werden vastgelegd in het sectorakkoord 2011-2012, worden voor de jaren 2013 en 2014 bevestigd.

Une nouvelle CCT abaissant à 56 ans l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs comptant au minimum 33 années de service salarié avec travail de nuit sera conclue jusqu'au 31 décembre 2014, tenant compte cependant des conditions légales.

Ceci ne porte pas préjudice à l'application des dispositions de la CCT 17 relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans.

D. MESURES D'EMPLOI – GROUPES A RISQUES

1. Poursuite des interventions actuelles du fonds social en matière de mesure pour l'emploi

Toutes les interventions actuelles en matière d'emploi du Fonds social, seront maintenues, sauf changement légal, y compris le complément pour le crédit-temps mi-temps pour les travailleurs en crédit-temps fin de carrière. Suite à la CCT n° 103, le crédit-temps fin de carrière ne débute en principe qu'à 55 ans.

Une formule combinée de crédit-temps sans motif à partir de 53 ans auquel succède le crédit-temps mi-temps fin de carrière à partir de 55 ans, entraînera également le versement de l'intervention du fonds social dès le début du crédit-temps sans motif. Les conditions d'octroi pour le complément s'appliqueront également dès le début du crédit-temps sans motif.

Les interventions du fonds social pour la prime syndicale et la formation syndicale, comme déterminé pour les années 2011-2012 dans l'accord sectoriel 2011-2012, seront maintenues pour les années 2013 et 2014.

2. Opstart tussenkomst 'kinderopvang'

Voor de jaren 2014 en 2015 zal via het sociaal fonds een tussenkomst gebeuren in de kost van de kinderkribbe onder de volgende voorwaarden en modaliteiten:

- voor de werknemers met minimum 12 volledige maanden dienst in het paritair comité van het betrokken sociaal fonds en onder arbeidsovereenkomst op moment van de opvang van het kind
- voor de kinderen van deze werknemers van 0 tot drie jaar
- opvang in een erkende kinderkribbe, peutertuin of onthaalmoeder
- 1€ per dag effectieve opvang per kind en per werknemer-ouder, op basis van het fiscaal attest, met een maximum van 200€ op jaarbasis per kind en per ouder.
- Indien de voorwaarden vervuld zijn, wordt de tussenkomst toegekend aan elk van de 2 ouders.

De werkgevers verzorgen de aanvragen van hun werknemers en maken aan het Sociaal Fonds een volledig dossier over per aanvraag met de nodige stavingstukken.

Bij afloop van de periode 2014-2015 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

De modaliteiten zullen heronderhandeld worden, wanneer er een sociale zekerheidsbijdrage op zou verschuldigd zijn.

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.

2. Mise en place d'une intervention 'garde d'enfant'

Pour les années 2014 et 2015 une intervention sera instaurée via le fonds social dans le coût de la crèche d'enfants dans les conditions et suivant les modalités suivantes :

- pour les travailleurs avec minimum 12 mois complets d'ancienneté dans la commission paritaire du fonds social concerné et sous contrat de travail au moment de l'accueil de l'enfant
- pour les enfants de ces travailleurs de 0 à 3 ans
- Accueil dans une crèche ou un jardin d'enfant agréé(e) ou chez une accueillante d'enfants agréée
- 1€ par jour d'accueil effectif par enfant et par travailleur-parent, sur base de l'attestation fiscale, avec un maximum de 200€ par an par enfant et par parent.
- Lorsque les conditions sont remplies, l'intervention est octroyée à chacun des 2 parents.

Les demandes seront faites via les employeurs, qui transmettent au Fonds Social un dossier complet par demande avec les pièces justificatives nécessaires.

En fin de la période 2014-2015 une évaluation du coût sera réalisée.

Les modalités seront renégociées, au cas où une cotisation de sécurité sociale serait due.

3. Respect AR Groupes à risque

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4^e 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 groupe(s) cités à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 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 2013 en 2014 een sectorale CAO te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, in de daartoe bepaalde termijn.

E. 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 2013 en 2014.

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

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

F. MINIMUM 2 PERSONEN AANWEZIGHEID BIJ BEGIN EN EINDE PRESTATIES

De sociale partners bevelen aan de thematiek van de veiligheid en een minimum aanwezigheid van 2 personen in het filiaal aan het begin en het einde van de prestaties op bedrijfsvlak te bespreken.

De besprekingen houden rekening met organisatorische noodwendigheden.

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 2013 et 2014 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, dans le délai imparti.

E. 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 2013 et 2014.

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.

Les partenaires sociaux s'engagent à réunir un groupe de travail en vue d'une étude plus approfondie de la formation dans le secteur.

F. MINIMUM PRESENCE DE 2 PERSONNES EN DEBUT ET FIN DE PRESTATIONS

Les partenaires sociaux recommandent que la thématique de la sécurité et d'une présence minimale de 2 personnes en début et fin de prestation soit discutée au niveau d'entreprise.

Les discussions tiennent compte des besoins organisationnels.

G. PROCEDURES WERKZEKERHEID

De sociale partners bevestigen dat de sectorale procedures die voorafgaandelijk moeten nageleefd worden in geval van bepaalde specifieke gevallen van individueel ontslag, slechts van toepassing zijn vanaf de zevende maand na de indiensttreding voor onbepaalde tijd bij de betrokken werkgever.

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 sectorale CAO's 'Tewerkstelling' zullen in die zin worden aangepast.

H. SECTORALE WERKGROEPEN

Er wordt 3 sectorale paritaire werkgroepen opgestart:

- Werkgroep 'functieclassificatie',
- Werkgroep 'interpretatie van de sectorale CAO's'
- Werkgroep 'sociale dialoog'

Elke werkgroep vergadert op regelmatige basis, op vraag van de meest gereede partij, en legt haar besluiten neer uiterlijk bij aanvang van de sectoronderhandelingen 2015-2016.

G. PROCEDURES SECURITE D'EMPLOI

Les partenaires sociaux confirment que les procédures sectorielles à respecter au préalable dans certains cas de licenciement individuel ne s'appliquent qu'à partir du 7^{ème} mois après l'entrée en service en contrat de durée indéterminée chez l'employeur concerné.

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.

Les CCT sectorielles 'Emploi' seront adaptées en ce sens.

H. GROUPES DE TRAVAIL SECTORIELS PARITAIRES

Les 3 groupes de travail paritaires sectoriels sont institués:

- Groupe de travail 'classification des fonctions',
- Groupe de travail 'interprétation des CCT sectorielles'
- Groupe de travail 'dialogue social'

Chaque groupe de travail se réunira périodiquement à la demande de la partie la plus diligente et déposera ses conclusions au plus tard à l'ouverture des négociations sectorielles 2015-2016.

I. 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.

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 voortgezet voor de duur van dit akkoord, met name: CAO van 13 maart 2013 ter bepaling voor 2013 van de modaliteiten van toekenning en afrekening van de korting op de syndicale bijdrage en van de syndicale vorming, nr. 114288/CO/311; CAO van 9 december 2011 betreffende de beroepsopleiding, nr. 108076/CO/311 en het Akkoord van 9 december 2011 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 december 2013 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.

I. 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.

J. PAIX SOCIALE ET PROLONGATION DES ACCORDS

1. Prolongation des CCT à durée déterminée

Les conventions collectives de travail sectorielles à durée déterminée sont reconduites pour la durée du présent accord: CCT du 13 mars 2013 fixant pour 2013 les modalités d'octroi et de liquidation de la ristourne sur la cotisation syndicale et de la formation syndicale, n° 114288/CO/311; CCT du 9 décembre 2011 concernant la formation professionnelle, n° 108076/CO/311 et le 'Akkoord van 9 december 2011 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 décembre 2013 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.