

Service public fédéral Emploi, Travail
et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS
COLLECTIVES DU TRAVAIL

Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire des grandes entreprises de
vente au détail
n° 311

**CCT n° 123601/CO/311
du 15/09/2014**

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 10, point 5, doit être lu comme suit : « *in de mate van het mogelijke het beschikbare werk onder de **arbeiders** te verdelen via de invoering van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978; ».*

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de grote kleinhandelzaken

nr. 311

**CAO nr. 123601/CO/311
van 15/09/2014**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 10, punt 5, moet als volgt gelezen worden : « *in de mate van het mogelijke het beschikbare werk onder de **arbeiders** te verdelen via de invoering van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978; ».*

Beslissing van

24-04-2015

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
15 SEPTEMBER 2014 BETREFFENDE DE
TEWERKSTELLING**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

HOOFDSTUK 2 - BEROEPSONBEKWAAMHEID

Artikel 2 - De volgende artikelen hebben betrekking op de individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid na afloop van de zesde maand na de indiensttreding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

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 3 - De individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid zoals bepaald in artikel 2 wordt door de onderneming geval per geval ontleed in functie van diverse en soms met elkaar verbonden feiten.

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

CP 311

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
15 SEPTEMBRE 2014 RELATIVE A L'EMPLOI**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

CHAPITRE 2 - INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Article 2 - Les articles qui suivent concernent le licenciement individuel pour insuffisance professionnelle après le 6^{ème} mois après l'entrée en service sous contrat de travail de durée indéterminée.

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 3 - Le licenciement individuel pour insuffisance professionnelle telle que précisée à l'article 2 s'analyse par l'entreprise, cas par cas, en fonction d'éléments de fait divers, et parfois conjoints.

Bij dit onderzoek wordt met name rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de functie en de uitvoering van het werk door de werknemer.

Artikel 4 - De werknemer die beroepsonbekwaam wordt geacht krijgt eerst een schriftelijke verwittiging van de onderneming. Bij deze gelegenheid kan de betrokken werknemer onmiddellijk de tussenkomst van de syndicale afvaardiging bij de bedrijfsdirectie vragen.

Indien de beroepsbekwaamheid van de betrokkene een maand na de eerste verwittiging nauwelijks verbeterd is, stuurt de onderneming hem een tweede schriftelijke verwittiging.

Indien de onderneming binnen de twee maanden na de tweede verwittiging geen verbetering vaststelt, kan zij de werknemer afdanken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van recidive van de betrokkene – d.w.z. in dezelfde functie en binnen de twee jaar volgend op de eerste verwittiging – heeft de onderneming het recht de werknemer onmiddellijk af te danken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van betwisting bij afdanking wegens beroepsonbekwaamheid, wendt de meest gereede partij zich tot het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

Artikel 5 - De niet-naleving van de in artikel 4 voorziene procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de werknemer binnen de onderneming. Wanneer de werkgever niet overgaat tot reïntegratie, zal hij onverminderd de wettelijke bepalingen inzake opzegging een bedrag gelijk aan drie maanden loon betalen.

Cet examen tient notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur.

Article 4 - Le travailleur considéré comme étant en état d'insuffisance professionnelle fait d'abord l'objet d'un premier avertissement écrit émanant de l'entreprise. A cette occasion, le travailleur concerné peut immédiatement demander l'intervention de la délégation syndicale auprès de la direction de l'entreprise.

Si la qualité professionnelle de l'intéressé ne s'est guère améliorée, un mois après le premier avertissement, l'entreprise lui en fait parvenir un second.

Si l'entreprise ne constate pas d'amélioration dans les deux mois qui suivent le second avertissement, elle peut licencier le travailleur dans le respect des procédures légales.

En cas de récidive de l'intéressé – c'est-à-dire dans la même fonction et durant les deux années qui suivent le premier avertissement – l'entreprise peut immédiatement licencier le travailleur dans le respect des procédures légales.

En cas de contestation relative à un licenciement pour insuffisance professionnelle, la partie la plus diligente saisit le bureau de conciliation de la Commission paritaire.

Article 5 - Le non-respect de la procédure prévue à l'article 4 implique la réintégration par l'employeur du travailleur concerné au sein de l'entreprise. Si l'employeur ne procède pas à la réintégration, il sera tenu de payer une somme équivalente à trois mois de salaire sans préjudice des dispositions en matière de préavis.

HOOFDSTUK 3 - COLLECTIEF ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

Artikel 6 - Onder collectief ontslag dient men te verstaan het ontslag gedefinieerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 gesloten in de Nationale arbeidsraad op 8 mei 1973.

Artikel 7 - Onverminderd de verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10, dient de werkgever in geval van collectief ontslag :

1. hier vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging van op de hoogte te brengen;
2. met één van de onder punt 1 vermelde organen overleg te plegen over de ontslagcriteria.

Artikel 8 - De niet-naleving van de in artikel 7 gedefinieerde procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de betrokken werknemers in de onderneming.

HOOFDSTUK 4 - ONTSLAG

(andere dan deze voorzien in de hoofdstukken 2 en 3)

Artikel 9 - In het geval van ongunstige economische omstandigheden of omstandigheden die technische aanpassingen vergen, dient de onderneming alles in het werk te stellen om afdankingen te vermijden. In dit verband dient zij via nieuwe procedures naar middelen te zoeken teneinde de overgang van personeelsleden te verzekeren, een brugpensioenstelsel in te voeren en oplossingen te vinden voor het probleem van de aanwervingen.

CHAPITRE 3 - LICENCIEMENT COLLECTIF POUR RAISONS ECONOMIQUES OU TECHNIQUES

Article 6 - Par licenciement collectif, il y a lieu d'entendre celui défini par la convention collective de travail n° 10 conclue au Conseil national du travail le 8 mai 1973.

Article 7 - Sans préjudice des obligations incombant à l'employeur et résultant de la convention collective de travail n° 10, l'employeur doit en cas de licenciement collectif :

1. en informer préalablement le conseil d'entreprise; à défaut de cet organe, le Comité pour la prévention et la protection au travail; à défaut de ce dernier, la délégation syndicale;
2. se concerter en matière de critères de licenciement avec l'un ou l'autre des organes tels qu'ils ont été fixés au point 1 ci-avant.

Article 8 - Le non-respect de la procédure définie à l'article 7 implique pour l'employeur la réintégration des intéressés au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 4 - LICENCIEMENT

(autres que ceux prévus aux chapitres 2 et 3)

Article 9 - Dans le cas de situations économiques défavorables ou nécessitant des adaptations techniques, l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour éviter de licencier. A cet égard, elle doit rechercher, par de nouvelles procédures, les moyens d'assurer le transfert du personnel, d'instaurer un système de prépension, de trouver des solutions au problème de l'embauchage.

Bij de afdankingen die te wijten zijn aan bijzondere economische omstandigheden dient er een bepaalde voorrang in acht genomen te worden waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdienstelijkheid, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

Artikel 10 - Na alle mogelijkheden om de volle tewerkstelling te handhaven te hebben onderzocht, moet de onderneming die om technische of economische redenen tot een personeelsinkrimping dient over te gaan, binnen een zo ruim mogelijke periode, alle maatregelen te treffen teneinde de arbeidsplaatsen van het tewerkgestelde personeel te vrijwaren.

Daartoe is het nodig :

1. voor alle diensten die door beperkende maatregelen worden getroffen de aanwerving van nieuw personeel stop te zetten;
2. de aanwerving in niet-getroffen diensten te beperken door de natuurlijke afvloeiingen te compenseren met mutaties van de ene dienst naar de andere, voor zover de kwalificatie, de bekwaamheid of de recyclage van het betrokken personeel dit toelaat en mits het personeel van de vacante betrekkingen op de hoogte wordt gebracht;
3. een tewerkstellingsbeleid en, in voorkomend geval, een herklasseringsplan in de onderneming te voorzien door, zo nodig en eventueel in samenwerking met de diensten voor beroepsopleiding van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, één of meerdere vormingscycli te organiseren teneinde de overgang van het personeel van de ene dienst naar de andere mogelijk te maken;
4. om eventueel en in akkoord met de betrokkenen een mechanisme van vervroegd pensioen overeen te komen;

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.

Article 10 - 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 des délais aussi larges que possible, prendre toutes les mesures utiles pour sauvegarder l'emploi du personnel en service.

Il y a lieu à cet effet :

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour tous les services touchés par des mesures de restriction;
2. 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;
3. 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 de l'Office national de l'emploi;
4. de négocier éventuellement, et en accord avec les intéressés, un mécanisme de pension anticipée;

5. in de mate van het mogelijke het beschikbare werk onder de *arbeiders* te verdelen via de invoering van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978;
6. slechts een beroep te doen op het presteren van overuren wanneer deze om economische of technische redenen absoluut noodzakelijk zijn;
7. geen werknemers aan te werven die een volledig rustpensioen genieten;
8. niet systematisch of herhaaldelijk beroep te doen op tijdelijk of interimpersoneel;
9. niet tot collectieve afdankingen over te gaan vooraleer alle voormelde middelen uitgeput zijn.

Artikel 11 - In verband met de inwerkingtreding en de toepassing van de artikelen 9 en 10, dient er op basis van de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, gesloten in de Nationale arbeidsraad op 9 maart 1972 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, beroep te worden gedaan op de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, op de syndicale afvaardiging krachtens de bepalingen vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken op 27 augustus 2007.

In dit verband brengt de werkgever de syndicale afvaardiging ook jaarlijks op de hoogte van de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling binnen de onderneming.

HOOFDSTUK 5 - AANWERVING

Artikel 12 - In geval van aanwerving dient de onderneming voorrang te verlenen aan een kandidaat die in de sector het slachtoffer is geweest van een collectieve afdanking of een bedrijfssluiting.

5. de répartir, dans la mesure du possible, le travail disponible des ouvriers en instaurant des régimes de chômage partiel visés à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978;
6. de ne faire appel à des prestations d'heures supplémentaires que si celles-ci sont nécessitées de manière impérieuses par des motifs économiques ou techniques;
7. de ne pas engager de travailleurs bénéficiant d'une pension complète;
8. de ne pas recourir de façon systématique ou répétitive à l'emploi de la main-d'œuvre temporaire ou intérimaire;
9. de ne procéder à des licenciements collectifs qu'après épuisement de tous les moyens précités.

Article 11 - Touchant la mise en oeuvre et l'application des articles 9 et 10, il y a lieu de faire appel au conseil d'entreprise sur base des dispositions comprises dans la convention collective de travail n° 9, conclue le 9 mars 1972 au Conseil national du travail et rendue obligatoire par un arrêté royal du 12 septembre 1972; à défaut de cet organe, à la délégation syndicale en vertu des dispositions fixées dans la convention collective de travail fixant le statut de des délégations syndicales, conclue le 27 août 2007 à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

A cet égard, l'employeur informe aussi annuellement la délégation syndicale de l'évolution et des prévisions en matière d'emploi dans l'entreprise.

CHAPITRE 5 - EMBAUCHE

Article 12 - En cas d'embauche, l'entreprise doit accorder une priorité au candidat ayant été, dans le secteur, victime d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise.

Teneinde van deze voorrangbehandeling te kunnen genieten dient de kandidaat zonder werk te zijn, de vereiste kwalificaties en bekwaamheid te bezitten en geslaagd zijn in de examens en de proeven van de onderneming.

Artikel 13 - In geval van nieuwe aanwervingen binnen dezelfde onderneming, wordt de in artikel 12 gedefinieerde voorrang verleend aan de ontslagen werknemers en dit in omgekeerde volgorde dan deze voorzien voor de afdanking.

Artikel 14 - De werknemers die sedert ten minste zes maanden in een onderneming tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, genieten voorrang voor het bekomen van een vacante betrekking voor onbepaalde duur in dezelfde functie.

HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE AAN DE ONDERNEMINGSRAAD BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING

Artikel 15 - De informatie met betrekking tot het aantal tewerkgestelden dient door de werkgever op volgende wijze aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd :

1. in eenheden (natuurlijke personen);
2. hetzij in aantal gepresteerde uren, hetzij omgerekend in voltijds betrekkingen.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 16 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2014 betreffende de tewerkstelling (121716/CO/311) en voor dezelfde geldigheidsduur. Ze treedt in werking op 1 januari 2014 en loopt ten einde op 31 december 2015.

Pour bénéficier de cette priorité, le candidat doit être sans travail, avoir les qualifications et capacités requises, avoir satisfait aux examens et tests d'entreprise.

Article 13 - En cas de nouvelle embauche dans la même entreprise, la priorité définie à l'article 12 est accordée aux licenciés dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Article 14 - Les travailleurs occupés dans l'entreprise avec un contrat de travail à durée déterminée depuis au moins six mois, bénéficient d'une priorité pour l'obtention d'un emploi vacant à durée indéterminée dans la même fonction.

CHAPITRE 6 - INFORMATION EN MATIERE D'EMPLOI AU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 15 - L'information touchant le nombre de personnes occupées doit être présentée au conseil d'entreprise par l'employeur de la manière suivante :

1. en unités (personnes physiques);
2. soit en nombre d'heures prestées, soit ramené en plein temps.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 16 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective du 19 février 2014 relative à l'emploi (121716/CO/311) et pour la même durée de validité. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015