



ERRATUM

**Commission paritaire des grandes entreprises de
vente au détail**

**CCT n° 129101/CO/311
du 30/06/2015**

Correction du texte français :

- Au point A., 1., deuxième puce, les mots « **pro rata pour un temps partiel** » doivent disparaître.
- Au point E., la première phrase doit être corrigée comme suit : « A partir du 1er juillet 2015, les barèmes à l'âge sectoriels de 21 ans seront supprimés l'âge de départ sectoriel de 21 ans sera supprimé. ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de grote
kleinhandelszaken**

**CAO nr. 129101/CO/311
van 30/06/2015**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In punt A., 1., tweede opsommingsteken, moeten de woorden « **pro rata pour un temps partiel** » verdwijnen.
- In punt E., moet de eerste zin als volgt verbeterd worden : « A partir du 1er juillet 2015, les barèmes à l'âge sectoriels de 21 ans seront supprimés l'âge de départ sectoriel de 21 ans sera supprimé. ».

Beslissing van

03 -02- 2016

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

SECTORAKKOORD VOOR 2015-2016

CAO VAN 30 JUNI 2015

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. Invulling loonmarge (enveloppes 0,5% en 0,3%)

De voltijdse werknemer met een volledige referteperiode krijgt vanaf 2016 een recurrente jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 EUR; deeltijdse werknemer krijgt pro rata.

Deze premie is via bedrijfs-cao gesloten vóór 30/10/2015 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omzetbaar in één van de volgende voordelen of een combinatie ervan met een gelijke totale waarde :

- 1,45 EUR toekenning of verhoging van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een bruto jaarpremie van 74 EUR
- Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een jaarlijkse storting van 85 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)
- Een jaarlijkse storting van 289 EUR in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)

De onderhandelingen op bedrijfsvlak kunnen enkel betrekking hebben op de keuze van één of een combinatie van meerdere opties uit het bovenstaand menu, niet op de bedragen zelf van elke keuze.

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

CP 311

ACCORD SECTORIEL POUR 2015-2016

CCT DU 30 JUIN 2015

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. Mise en œuvre marge salariale (enveloppes 0,5% et 0,3%)

A partir de 2016, le travailleur temps plein avec une période de référence complète aura droit à une prime annuelle brute récurrente de 250 euros; pro rata pour le travailleur à temps partiel.

Cette prime est transformable par division ou branche d'entreprise moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 30/10/2015, en un des avantages suivants, ou une combinaison à valeur totale identique :

- L'octroi ou l'augmentation de la part patronale du titre-repas de 1,45 euros
- augmentation de la part patronale de 1 euro et une prime annuelle brute de 74 euros ;
~~pro rata pour un temps partiel~~
- augmentation de la part patronale de 1 euro et un versement annuel de 85 euros dans une pension complémentaire (plan d'assurance groupe)
- Un versement annuel de 289 euros dans une pension complémentaire (plan d'assurance groupe).

Les négociations d'entreprises ne peuvent avoir trait qu'au choix d'une ou une combinaison de plusieurs options du menu ci-dessus, et non aux montants mêmes de chaque option.

Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 30/10/2015 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

De premie wordt geïndexeerd volgens de regels van de sectorale CAO betreffende de indexering van de lonen.

Betaling van de enveloppes

§1. De brutopremie of de premie te storten in het groepsverzekeringsplan zal aan de deeltijdse werknemers betaald worden in verhouding tot hun prestaties.

§2. De brutopremie zal worden betaald voor de eerste keer in de maand juni 2016 samen met de jaarlijkse premie van 70 EUR daar waar die nog niet (volledig) omgezet is.

De referteperiode voor de brutopremie loopt van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het jaar van uitbetaling. Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, wordt de bruto jaarpremie pro rata temporis berekend ten belope van de effectief gepresteerde of daarmee in de sociale zekerheid gelijkgestelde dagen (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie).

De sectorale cao met betrekking tot de jaarlijkse premie van 70 EUR zal in die zin aangepast worden en eveneens voorzien in de mogelijkheid het saldo van de 70 EUR om te zetten in een evenwaardig voordeel.

2. Eco-chèques - Omzetting in de ondernemingen

Een ondernemings-CAO gesloten vóór 30 september 2015 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

A défaut d'un accord d'entreprise avant le 30/10/2015, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

La prime brute est indexée suivant les règles de la CCT sectorielle concernant l'indexation des salaires.

Paiement des enveloppes

§1. La prime brute ou la prime à verser dans le plan d'assurance de groupe seront payés aux travailleurs à temps partiel au prorata de leurs prestations.

§2. La prime brute sera payée pour la première fois en juin 2016 avec la prime annuelle de 70 euros là où elle n'a pas été (complètement) transformée.

La période de référence pour la prime brute court de juin de l'année civile précédente au mai de l'année du paiement. Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, la prime brute sera calculée au prorata temporis à raison des jours de prestations effectives ou assimilées dans la sécurité sociale (comme dans la législation vacances annuelles).

La convention sectorielle relative à la prime annuelle de 70 euros sera adaptée en ce sens et prévoir également la possibilité de transformer le solde de prime de 70 euros en un avantage équivalent.

2. Eco-chèques - Conversion en entreprises

Une CCT d'entreprise conclue avant le 30 septembre 2015 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.

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.

3. Elektronische maaltijdcheques

Vanaf oktober 2015 zal het voor werkgevers enkel nog mogelijk zijn elektronische maaltijdcheques toe te kennen aan hun personeel. Artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders voorziet de verplichte afsluiting van een ondernemingscao inzake de toekenning van de elektronische maaltijdcheques, eventueel binnen het kader van een sectorcao.

Zonder afbreuk te doen aan bedrijfsafspraken terzake, doen de sociale partners in dit kader de aanbeveling dat in de ondernemingen, waar dit nog niet gebeurd is, tegen uiterlijk 31 oktober 2015 een cao wordt afgesloten die voorziet in de overgang van papieren maaltijdcheques naar elektronische maaltijdcheques, met in dit kader het respect van de volgende principes :

- het behoud van het toepassingsgebied, van de toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten en van het bedrag van het patronaal en werknemersgedeelte van de maaltijdcheque
- Het gebruik van de maaltijdcheques in een elektronische vorm mag geen kosten voor

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. Titres-repas électroniques

À partir du mois d'octobre 2015 les employeurs ne pourront plus octroyer de titres repas à leur personnel que sous forme électronique. L'article 19 bis de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs prévoit la conclusion obligatoire d'une CCT d'entreprise relative à l'octroi de titres-repas électroniques, éventuellement dans le cadre d'un CCT sectorielle.

Dans ce cadre et sans préjudice aux dispositions d'entreprises, les partenaires sociaux recommandent, dans les entreprises où ceci n'est pas encore fait, qu'une cct soit conclue pour le 31 octobre 2015 au plus tard, prévoyant la transition des titres-repas sous forme papier vers des titres-repas sous forme électronique en respectant dans ce cadre les principes suivants :

- le maintien du champ d'application, des conditions et modalités d'application et le montant des parts patronale et personnelle du titre-repas.
- L'utilisation des titres-repas sous forme électronique ne peut pas entraîner de coûts

de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. In dat laatste geval zal de werknemer de kost van vervanging van de drager dragen. Behalve in geval van verzet vanwege de werknemer, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is. Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de eerste 2 vragen tot vervanging van de kaart.

B. SYNDICALE WERKING

1. Verhoging plafond tussenkomst verplaatsingskosten syndicale afgevaardigden

Het plafond voor de terugbetaling van de verplaatsingskosten voor de leden van de syndicale afvaardiging wordt verhoogd tot 500€ in PC 202 en PC 311.

2. Verhoging tussenkomst syndicale vorming vanuit het sociaal fonds

Vanaf 2016 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkomst voor de syndicale vorming als volgt vastgesteld :

- PC 202 : budget van 95.000 EUR
- PC 311 : budget van 98.000 EUR
- PC 312 : budget op basis van 8 EUR per werknemer

C. ARBEIDSORGANISATIE

1. Aankondiging van de uurroosters variabele deeltijdse werknemers

De uurroosters van de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster (dit is met uurroosters waarvan de wekelijkse arbeidsduur kan verschillen van week tot week en de uurroosters die binnen een vaste wekelijkse arbeidsduur van dag tot dag kunnen verschillen) moeten 2 weken op voorhand voor de derde week (pc 202) en 3 weken op voorhand voor de vierde week (pc 311) meegedeeld worden. Ze mogen, tijdens deze

pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte. Dans ce cas, le travailleur supportera le coût du support de remplacement. Sauf opposition du travailleur, ce coût sera retenu sur la prochaine rémunération nette qui lui est due. Ces dispositions ne sont pas applicables lors des deux premières demandes de remplacement de la carte.

B. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

1. Augmentation du plafond d'intervention dans les frais de déplacement des délégués syndicaux

Le plafond pour le remboursement des frais de déplacement pour les membres de la délégation syndicale est relevé à 500 € au sein de la CP 202 et de la CP 311.

2. Augmentation de l'intervention du fonds social pour la formation syndicale

A partir de l'année 2016, le montant du budget annuel de l'intervention pour la formation syndicale sera fixé comme suit :

- CP 202 : budget de 95.000 euros
- CP 311 : budget de 98.000 euros
- CP 312 : budget sur base de 8 euros par travailleur

C. ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Communication des horaires pour les travailleurs à temps partiel dans un régime et horaire variable

Les horaires des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à horaire variable (c'est-à-dire pour lequel la durée hebdomadaire du travail peut varier d'une semaine à l'autre et les régimes à durée hebdomadaire fixe dans lesquelles les horaires journaliers peuvent varier d'un jour à l'autre) doivent être communiqués au moins 2 semaines à l'avance pour la troisième semaine (cp 202) et 3 semaines à l'avance pour la quatrième semaine

periode, slechts worden gewijzigd mits voorafgaand akkoord van de betrokkene.

2. Tijdsregistratie

De sociale partners binnen de paritair comités 202, 311 en 312, werkgevers en vakbonden samen, onderstrepen het belang van een correcte toepassing van de arbeidswetgeving binnen de bedrijven.

In respect voor de terzake toepasselijk wettelijke bepalingen en rekening houdend met de bedrijfsspecifieke situaties, verbinden de sociale partners zich ertoe om het punten van arbeidsprestaties te onderzoeken, indien dit nog niet gebeurde, de invoering ervan te overwegen en dit in het licht van een correcte toepassing van de arbeidswetgeving zonder daarbij een afbreuk te willen doen aan de rol van de sociale overlegorganen binnen de bedrijven en het werkgeversgezag.

3. Beurttolverlofdag op zaterdag - individueel recht op vrije weekends

In de winkels met meer dan 5 medewerkers wordt de huidige regeling van de beurtolverlofdagen op zaterdag vanaf 2016 vervangen door de hierna beschreven regeling van vrije weekends.

In PC 311 blijft de huidige regeling van kracht in de winkels tot en met 5 medewerkers.

Nieuwe regeling vanaf 2016 (winkels 5+):

- In de winkels met meer dan 5 medewerkers heeft elke individuele werknemer het recht om aan zijn werkgever de vrijstelling van prestaties te vragen gedurende 8 weekends op een kalenderjaar (bovenop de hoofdvakantie).
- De werknemer kan het vrije weekend niet cumuleren met een inactiviteitsdag in diezelfde week, onverminderd het recht om in die week een andere vrije dag te nemen,

(cp 311). Ils ne peuvent, durant cette période, être modifiés que moyennant l'accord préalable des intéressés.

2. Enregistrement de temps

Les partenaires sociaux au sein des commissions paritaires 202, 311 et 312, employeurs et syndicats ensemble, soulignent l'importance d'une application correcte des législations relatives au travail dans les entreprises.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur à ce sujet et tenant compte des situations spécifiques d'entreprise, les partenaires sociaux s'engagent, où ça n'a pas encore été fait, d'examiner la question de l'enregistrement du temps de travail, et de prendre en considération l'introduction de celui-ci et, en vue d'une application correcte de la législation sur le travail et sans préjudice au rôle des organes de concertation sociale dans les entreprises et de l'autorité de l'employeur.

3. Samedi de roulement – droit individuel aux weekends libres

Dans les magasins ayant plus de 5 collaborateurs, le régime actuel des jours de congé de roulement du samedi est remplacé à partir de 2016 par le régime des weekends libres décrit ci-dessous.

Dans la CP 311, le régime actuel reste d'application dans les magasins ayant 5 collaborateurs ou moins.

Nouvelle réglementation à partir de 2016 (magasins 5+):

- Dans les magasins de plus de 5 collaborateurs, chaque travailleur individuel a droit de demander la dispense des prestations durant 8 weekends sur une année calendrier (en plus du congé principal).
- Le travailleur ne peut pas cumuler le weekend libre avec un jour d'inactivité dans la même semaine, nonobstant le droit de prendre un autre jour de congé pendant

zoals bij voorbeeld een verlofdag, een recuperatiedag of klein verlet.

Het gaat dus om een verschuiving van zijn gebruikelijke inactiviteitsdag in de week naar het weekend.

- Opnamemodaliteiten :

PC 202-312 :

De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met de directe hiërarchische overste.

Deze maatregel is niet van toepassing :

- tijdens de maanden juli, augustus en december;
- op weekends welke volgen op een feestdag op vrijdag of welke voorafgaan aan een feestdag op maandag.

PC 311 :

De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met de directe hiërarchische overste, die niet willekeurig kan weigeren.

4. Bijkomende uren deeltijdse werknemers met een vaste wekelijkse arbeidsduur

Onverminderd de wettelijke bepalingen van cao 35 (art.6 en volgende) en de sectorale bepalingen inzake het recht op contractaanpassing, zal een sectorale cao voor de deeltijdse werknemers met een vaste wekelijkse arbeidsduur (constante wekelijkse arbeidsduur) en variabele uurroosters de keuzemogelijkheid voor de werknemer invoeren om zijn bijkomende uren ofwel onmiddellijk uitbetaald te krijgen ofwel om deze betaald te recupereren binnen een periode van 12 maanden na afloop van het kwartaal waarbinnen de bijkomende uren werden gepresteerd.

cette semaine, comme par exemple un jour de congé légal, un jour de récupération ou un jour de petit chômage.

Il s'agit donc d'un glissement d'un jour libre dans la semaine vers le weekend.

- Modalités de prise :

CP 202-312 :

La prise des weekends libres se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique direct.

Cette mesure n'est pas applicable:

- pendant les mois de juillet, août et décembre;
- les weekends suivant un vendredi férié ou précédant un lundi férié.

CP 311 :

La prise des weekends libres se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique direct, qui ne peut refuser de façon arbitraire.

4. Heures complémentaires des travailleurs à temps partiel avec durée de travail hebdomadaire fixe

Sans préjudice aux dispositions légales de la CCT n° 35 (art.6 et suivants) et les dispositions sectorielles relatives au droit à la revalorisation du contrat, une CCT sectorielle prévoira la possibilité, pour les travailleurs à temps partiel avec durée de travail hebdomadaire fixe (durée de travail hebdomadaire constante) et horaires variables, de se voir payer immédiatement leurs heures complémentaires ou de les récupérer, rémunérées, dans les 12 mois à l'issue du trimestre durant lequel ces heures ont été prestées.

5. Tijdskrediet

De huidige rechten op tijdskrediet in de sectorale CAO onder CAO nr. 103 worden behouden. Met inachtneming van de bepalingen inzake de toeslag vanuit het sociaal fonds (zie hoofdstuk I), worden de sectorale cao's inzake tijdskrediet verlengd tot 30 juni 2017.

D. EINDELOOPBAAN

1. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar

De minimumleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt behouden op 60 jaar tot 31 december 2017, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor zware beroepen en 20 jaar nachtarbeid

In het kader van CAO nr. 111 en artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt aan de ontslagen werknemers, die in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, 58 jaar of ouder zijn, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor zeer lange loopbanen

In het kader van CAO nr. 115 wordt aan de ontslagen werknemers, die in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, 58 jaar of ouder zijn, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

5. Crédit-temps

Les droits actuels au crédit-temps de la CCT sectorielle dans le cadre de la CCT n° 103 sont maintenus. En prenant en considération les dispositions relatives au complément du fonds social (cf. chapitre I), les CCT sectorielles relatives au crédit-temps seront prolongées jusqu'au 30 juin 2017.

D. FIN DE CARRIERE

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

L'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, sera maintenu à 60 ans jusqu'au 31 décembre 2017, tenant compte cependant des conditions légales.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les métiers lourds et 20 ans de travail de nuit

Dans le cadre de la CCT n° 111 et l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise il est octroyé aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les très longues carrières

Dans le cadre de la CCT n° 115 il est octroyé aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

2. Tijdskrediet eindeloopbaan

In toepassing van CAO nr. 118, in de NAR gesloten 27 april 2015, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 voor de periode 2015-2016 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8§1 van de CAO 103 van 27/06/2012 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 118 valt.

3. Erkenning 'zware beroepen'

De sociale partners verbinden zich ertoe criteria te bepalen en een definitie uit te werken van 'zware beroepen', met name in het kader van de pensioenwetgeving (Nationaal Pensioencomité).

E. JONGERENBAREMA'S

Afschaffing van aanvangsleeftijd van 21 jaar voor barema's niet-studenten

Vanaf 1 juli 2015 wordt de sectorale aanvangsleeftijd van 21 jaar afgeschaft.

Concreet wil dit zeggen dat :

- de beroepsloopbaan van 20 jaar begint te lopen vanaf de indiensttreding
- er geen blokkering meer is van het barema aan 100% tussen de aanwerving vóór 21jaar en 21 jaar

Dit doet geen afbreuk aan de bedrijfseigen barema's, die onverkort van toepassing blijven, met dien verstande dat de sectorale barema's als minima moeten gerespecteerd worden.

2. Crédit-temps fin de carrière

En application de la CCT n° 118, du CNT du 27 avril 2015, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues dans l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014, pour la période 2015-2016, est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou 1/5 en application de l'article 8§1 de la CCT 103 du 27/06/2012 et ce pour autant que le travailleur se trouve, au moment de la notification à l'employeur, dans une des conditions de cct 118.

3. Reconnaissance « métiers lourds »

Les partenaires sociaux s'engagent à définir des critères et à élaborer une définition des « métiers lourds », notamment dans le cadre de la législation relative aux pensions (Comité national des Pensions).

E. BAREMES DES JEUNES

Suppression de l'âge de 21 ans pour les barèmes non-étudiants

A partir du 1^{er} juillet 2015, ~~les barèmes à l'âge sectoriels de 21 ans seront supprimés.~~ *l'âge de départ sectoriel de 21 ans sera supprimé.*

Concrètement, cela veut dire que :

- La carrière professionnelle de 20 ans commence à courir à partir de l'entrée en service
- Il n'y a plus de blocage du barème à 100% entre l'engagement avant 21 ans et 21 ans

Cela ne porte pas préjudice aux barèmes propres à l'entreprise, qui restent intégralement d'application à condition d'être au moins équivalents aux barèmes sectoriels.

F. VEILIGHEID – AGRESSIE IN DE WINKEL

§1. 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. De bedrijven in PC 202, 311 en 312 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 bepalingen niet in acht genomen hebben. Deze bespreking zal gebeuren op initiatief van de meest gereede partij.

G. OPLEIDING

Certificering van verworven competenties

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever een overzicht geven van de gevolgde opleidingen of van de verworven competenties binnen de laatst uitgeoefende functie.

Een werkgroep wordt opgericht met het oog op de uitwerking van een model certificeringformulier voor de werkgevers.

F. SECURITE – AGRESSION DANS LES MAGASINS

§1. 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 formations préventives contre 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. Les entreprises de la CP 202, 311 et 312 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 dispositions précitées. Cette discussion aura lieu à l'initiative de la partie la plus diligente.

G. FORMATION

Certification des compétences acquises

Au terme du contrat de travail, l'employeur fournira un aperçu des formations suivies ou des compétences acquises dans le cadre de la dernière fonction exercée.

Un groupe de travail sera mis en place en vue de l'élaboration d'un formulaire modèle de certification pour les employeurs.

H. 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.

Bij wijziging van de wetgeving zullen de sociale partners samen overleggen over de verderzetting van de tussenkomsten.

2. Verhoging tussenkomst 'kinderkribbe'

Voor de jaren 2016 en 2017 wordt het dagbedrag voor de tussenkomst voor kinderopvang vanuit het Sociaal fonds opgetrokken van 1 EUR naar 2 EUR.

De andere voorwaarden en modaliteiten blijven van toepassing.

Bij afloop van de periode 2016-2017 vindt een evaluatie plaats van de kostprijs.

3. Aanwervingspremie jongeren -26 in risicogroepen - ingroeibanen

Ter invulling van de wetgeving op de risicogroepen en de ingroeibanen, kunnen de ondernemingen die jongeren uit de bij KB bepaalde risicogroepen (voorbehouden gedeelte van 0,10%) aanwerven, een eenmalige forfaitaire toelage ten laste van het sociaal fonds bekomen gelijk aan 750€ voor de voltijdse aanwerving en 400€ voor de deeltijdse aanwerving van minstens 24 uur per week.

Deze toelage wordt toegekend voor de werknemers met een contract van onbepaalde duur met minstens 12 maanden anciënniteit heeft bereikt in de onderneming. Hierbij wordt de tewerkstelling in een contract van bepaalde duur bij dezelfde werkgever die zonder onderbreking voorafgaat aan het contract van onbepaalde duur mee in rekening gebracht.

H. 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 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 intervention 'crèche'

Pour les années 2016 et 2017 le montant journalier de l'intervention pour l'accueil d'enfant du fonds social est augmenté d'un euro à 2 euros.

Les autres conditions et modalités restent d'application.

En fin de la période 2016-2017 une évaluation du coût sera réalisée.

3. Prime à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans appartenant à des groupes à risque– emplois tremplins

Dans le cadre de la réglementation des groupes à risques et des emplois tremplins, les entreprises engageant des jeunes issus des groupes à risque définis par AR (part réservée de 0,10%) peuvent obtenir un subside forfaitaire unique à charge du Fonds social s'élevant à 750 € pour un engagement à temps plein et à 400 € pour un engagement à temps partiel de minimum 24 heures par semaine.

Cette allocation est octroyée pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée avec au moins 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, en prenant en compte les périodes sous contrat à durée déterminée chez le même employeur qui précèdent directement le contrat à durée indéterminée.

Een evaluatie van de kostprijs wordt gehouden na het eerste jaar van uitvoering. Bij een aanzienlijke overschrijding van het budget, zal het bedrag van de premie diensgevolge aangepast worden.

4. 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 2015 en 2016 uiterlijk op 30 juni 2015 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.

I. 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 :

Meer bepaald gaat het op moment van ondertekening van onderhavige CAO om volgende tussenkomsten :

Voor PC 202 :

- Syndicale premie

Le coût de cette mesure sera évalué après une année de mise en œuvre. En cas de dépassement considérable du budget, le montant de la prime sera adapté en conséquence.

4. 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. 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 le 30 juin 2015 pour les années 2015 et 2016 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.

I. 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 à législation et charges sociales inchangées.

Aperçu des interventions du fonds :

Plus particulièrement, il s'agit au moment de la signature de la présente CCT pour des interventions suivantes :

Pour CP 202 :

- Prime syndicale

- Aanvulling tijdskrediet
- Beroepsopleiding
- Definitieve arbeidsongeschiktheid

Voor PC 311 :

- Syndicale premie
- Aanvulling tijdskrediet
- Vervanging brugpensioen

Voor PC 312 :

- Syndicale premie
- Aanvulling tijdskrediet
- Beroepsopleiding

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 gevallen :

1/ tijdskrediet eindeloopbaan ½ vanaf 60 jaar

2/ tijdskrediet eindeloopbaan ½ vanaf 55 jaar in de specifieke gevallen van cao 118 : lange loopbanen, zware beroepen (nachtarbeid of ploegenarbeid) en ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering

3/ tijdskrediet eindeloopbaan ½ voor ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering vanaf 53 jaar indien ingangsdatum van erkenning vóór 9/10/2014

J. SOCIALE DIALOOG IN DE SECTOR

De sociale partners verbinden zich ertoe elkaar binnen de paritaire comités 202-311-312 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.

- Complément crédit-temps
- Formation professionnelle
- Incapacité de travail définitive

Pour CP 311 :

- Prime syndicale
- Complément crédit-temps
- Remplacement prépension

Pour CP 312 :

- Prime syndicale
- Complément crédit-temps
- Formation professionnelle

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 relative au crédit-temps, dans les cas suivants :

1/ crédit-temps fin de carrière 1/2 à partir de 60 ans

2/ crédit-temps fin de carrière 1/2 à partir de 55 ans dans les cas spécifiques de la cct 118 : emploi longue carrière, métiers lourds (travail de nuit ou travail d'équipes) et entreprises en difficultés/restructuration

3/ crédit-temps fin de carrière 1/2 pour entreprises en difficultés/restructuration à partir de 53 ans à la condition que la date d'entrée en vigueur de la reconnaissance se situe avant le 9/10/2014

J. DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter régulièrement au sein des commissions paritaires 202-311-312, 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.

1. Uitbouw e-commerce

De sociale partners betrokken bij de ontwikkeling van de sector van de E-commerce, werkgevers en vakbonden samen, zijn zich bewust van de uitdagingen waar deze nieuwe activiteitensector voor staat en engageren zich om samen een grondig en uitgebreid debat (zonder taboes of voorafnames) te voeren in de verschillende betrokken PC's om de sector toe te laten zich verder te ontwikkelen en om de kwalitatief hoogstaande jobs in de sector verder te ontwikkelen.

Eerst en vooral dient er een debat te worden gevoerd over het begrip e-commerce, over de definitie van het begrip, de omlijning ervan en dienen de op terrein reeds bestaande ervaringen van de bedrijven en de paritaire comités te worden geïnventariseerd, de door de sector uitgedrukte noden te worden onderzocht (voor zover dit nog niet is gebeurd) en dienen er evenwichtige oplossingen te worden gezocht die ervoor zorgen dat de kwalitatief hoogstaande jobs behouden blijven en verder worden ontwikkeld.

Tegen eind december 2015 zal de Minister van Werk de unanieme conclusies uit dit paritair debat ontvangen. Indien nodig, zullen de betrokken sociale gesprekspartners, na gezamenlijk overleg, hun gewenste wettelijke wijzigingen aan de Minister overmaken.

2. Verderzetting sectorale werkgroepen

De werkzaamheden van de volgende werkgroepen worden verdergezet :

- Werkgroep 'interpretatie van de sectorale CAO's'
- Werkgroep 'functieclassificatie'
- Werkgroep over de toekomst van de paritaire comités van de detailhandel'
- Werkgroep 'sociale dialoog'

1. Développement de l'e-commerce

Les interlocuteurs sociaux concernés par le développement du secteur de l'e-commerce, patrons et syndicats réunis, sont conscients des enjeux que représente ce nouveau secteur d'activité s'engagent à mener ensemble un débat de fond élargi et sans tabou, dans les différentes CP concernées réunies, afin de préserver et développer le secteur de l'e-commerce et des emplois de qualité dans le secteur.

Il y a avant tout lieu de débattre et de définir la notion d'e-commerce, ses contours, d'inventorier les expériences déjà développées sur le terrain des entreprises, voire des CP, d'examiner les besoins exprimés par le secteur (pour autant ceci n'a pas encore été fait) et de trouver des solutions équilibrées qui permettent de préserver et développer l'emploi de qualité.

D'ici fin décembre 2015, le Ministre de l'emploi recevra les conclusions unanimes de ce débat paritaire. Si besoin en est, les interlocuteurs sociaux concernés feront part au Ministre des modifications légales souhaitables à l'issue des débats communs.

2. Continuation des groupes de travail sectoriels

Les travaux des groupes de travail suivants seront continués :

- 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'

- Werkgroep 'opleiding'

K. SOCIALE VREDE EN VERLENGING VAN DE AKKOORDEN

1. Verlenging van de CAO's van bepaalde duur en/of akkoorden van bepaalde duur

Het volgende akkoord van bepaalde duur wordt voortgezet voor de duur van dit akkoord: cao van 15 september 2014 betreffende de tewerkstelling, 123601/CO/311, het Akkoord van 19 februari 2014 over de toekenning van de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet in het Vlaamse Gewest.

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.

L. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2017, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

- Groupe de travail 'formation'

K. PAIX SOCIALE ET PROLONGATION DES ACCORDS

1. Prolongation des CCT à durée déterminée et/ou des accords à durée déterminée

L'accord à durée déterminée suivant est reconduit pour la durée du présent accord: cct du 15 septembre 2014 relative à l'emploi, 123601/CO/311, le 'Akkoord van 19 februari 2014 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.

L. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er juillet 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus.