

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
21 SEPTEMBER 2015 BETREFFENDE HET
DEELTIJDS WERK**

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 - MINIMALE WEKELIJKSE
ARBEIDSDUUR**

Artikel 2 - De wekelijkse arbeidsduur moet minstens achttien uur bedragen, behalve in het geval van de afwijkingen die voorzien zijn in het volgende artikel.

Artikel 3 - Het is mogelijk af te wijken van het vorige artikel onder de volgende voorwaarden :

- 1) in geval van tijdskrediet kan de wekelijkse arbeidsduur 17,5 uur bedragen;
- 2) a) de overeenkomsten die een wekelijkse arbeidsduur voorzien van minder dan achttien uur, mogen enkel overeenkomsten voor onbepaalde duur zijn die beantwoorden aan de voorwaarden voorzien bij artikel 1, eerste alinea, 3° van het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

CP 311

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
21 SEPTEMBRE 2015 RELATIVE AU TRAVAIL A
TEMPS PARTIEL**

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 - DUREE HEBDOMADAIRE DE
TRAVAIL MINIMALE**

Article 2 - La durée hebdomadaire de travail doit comporter au moins dix-huit heures, sauf les dérogations prévues à l'article suivant.

Article 3 - Il est possible de déroger à l'article précédent dans les conditions suivantes :

- 1) en cas de crédit-temps, la durée hebdomadaire de travail peut comporter 17,5 heures;
- 2) a) les contrats qui prévoient une durée hebdomadaire de travail hebdomadaire de travail inférieure à dix-huit heures ne peuvent être que des contrats à durée indéterminée qui correspondent aux conditions prévues à l'article 1er, 1er alinéa, 3° de l'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixé à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Het is evenwel toegelaten af te wijken van de laatste voorwaarde voorzien bij artikel 1, eerste alinea, 3° van dat koninklijk besluit middels mededeling van het aantal contracten, van de plaats van tewerkstelling, van het wekelijks arbeidsstelsel en van het uurrooster voor de werknemers die minder dan twaalf uren per week presteren, aan de ondernemingsraad, of indien deze niet bestaat aan de syndicale afvaardiging of indien deze niet bestaat aan de vakorganisaties;

b) In afwijking van de voorwaarde van punt 2 a) om tewerkgesteld te zijn met een contract van onbepaalde duur, is het mogelijk werknemers tewerk te stellen in een contract van bepaalde duur op voorwaarde dat de totale tewerkstelling middels deze contracten de helft niet overschrijdt van het onder punt 3 voorziene maximumpercentage van 5%, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten inbegrepen.

Ter opvolging van de naleving van deze voorwaarde zal het aantal per winkel evenals de ratios ad hoc maandelijks worden meegedeeld aan de ondernemingsraad.

- 3) het uurvolume van de arbeidsovereenkomsten die een arbeidsduur voorzien van minder dan achttien uur per week, mag de 5 % van het volume van de uren die contractueel voorzien zijn in het geheel van de contracten voor onbepaalde duur en van de startbaanovereenkomsten niet overschrijden;
- 4) een minimum van één arbeidsovereenkomst lager dan achttien uur wordt nochtans gegarandeerd per winkel;
- 5) het schoonmaakpersoneel wordt niet in rekening genomen voor de berekening van het quotum van 5 %;

Il est cependant permis de déroger à la dernière condition prévue par l'article 1, 1er alinéa, 3° dudit arrêté royal moyennant communication du nombre de contrats, du lieu de travail, du régime de travail hebdomadaire et de l'horaire pour les travailleurs qui prestent moins que douze heures par semaine, au conseil d'entreprise, à défaut à la délégation syndicale, à défaut aux organisations syndicales;

b) Par dérogation à la condition du point 2 a) selon laquelle il faut être occupé à durée indéterminée, il est possible d'occuper des travailleurs dans un contrat de travail à durée déterminée à la condition que l'occupation totale par voie de ces contrats ne dépasse pas la moitié du pourcentage maximum de 5% prévu au point 3, contrats d'occupation d'étudiant inclus.

Pour le suivi du respect de cette condition, un rapport mensuel avec le nombre par magasin ainsi que les ratios ad hoc sera communiqué au conseil d'entreprise.

- 3) le volume d'heures prévu aux contrats de travail qui prévoient une durée hebdomadaire inférieure à dix-huit heures ne peut dépasser les 5 % du volume d'heures contractuelles prévu dans l'ensemble des contrats à durée indéterminée et des conventions de premier emploi;
- 4) un minimum d'un contrat de travail inférieur à dix-huit heures est cependant garanti par magasin;
- 5) le personnel de nettoyage n'est pas pris en compte pour le calcul du quota de 5 %;

- 6) het quotum van 5 % moet bereikt worden op 31 december 1991 of op een andere datum vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968.

Artikel 4 - De mogelijkheden om in afwijking van artikel 11 bis van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, werknemers tewerk te stellen in een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur die lager ligt dan een derde van een voltijdse betrekking, kunnen worden uitgebreid door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het bedrijf.

HOOFDSTUK 3 - INDIVIDUEEL RECHT OP VERHOOGING VAN DE ARBEIDSDUUR

3.1. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 18 maanden

Artikel 5 - § 1. De deeltijdse werknemers met een anciënniteit in de onderneming van 18 maanden en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 18 of 19 uur per week, die hiervoor een schriftelijke aanvraag doen, hebben een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 20 uur per week, in een variabel uurrooster.

3.2. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minstens 12 werknemers

§ 2. De deeltijdse werknemers met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 uur of 21 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, hebben een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 22 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

- 6) le quota de 5 % doit être atteint au 31 décembre 1991 ou à une autre date à fixer par convention collective conclue au niveau de l'entreprise conformément à la loi du 5 décembre 1968.

Article 4 - Les possibilités d'occuper du personnel en dérogation de l'article 11 bis de la Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 dans un contrat de travail à temps partiel avec une durée du travail inférieure à un tiers d'un emploi à temps plein, peuvent être étendues par une convention collective de travail d'entreprise.

CHAPITRE 3 - DROIT INDIVIDUEL A L'AUGMENTATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

3.1. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 18 mois

Article 5 - § 1. Les travailleurs à temps partiel ayant une ancienneté de 18 mois dans l'entreprise et avec un contrat de travail à durée indéterminée de 18 ou 19 heures par semaine, qui en font la demande écrite, ont le droit individuel à une augmentation de la durée contractuelle du travail à 20 heures par semaine, ceci dans un horaire variable.

3.2. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 3 ans dans les magasins avec au minimum 12 travailleurs

§ 2. Les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de trois ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 20 heures ou de 21 heures par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de 12 travailleurs ou plus, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 22 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.

1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 22u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 22u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 20u en maximum 24u of, met akkoord van de werknemer, maximum 26u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 22u.

4) Geen cumul met verhogingsrecht uit artikel 5, § 1 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 1 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 2 van deze CAO, dient minstens 18 maanden verstreken te zijn.

1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 22h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 22h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 20h et de maximum 24h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 26h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 22h.

4) Pas de cumul avec le droit à l'augmentation de l'article 5, § 1 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 1 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 2 de cette CCT, 18 mois au moins doivent s'être écoulés.

3.3. *Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minder dan 12 werknemers*

§ 3. Vanaf 1 juni 2012 hebben de deeltijdse werknemers met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 uur of 21 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met minder dan 12 werknemers en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 22 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

- 1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 22u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 22u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 20u en maximum 24u of, met akkoord van de werknemer, maximum 26u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

3.3. *Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 3 ans dans les magasins avec moins de 12 travailleurs*

§ 3. A partir du 1^{er} juin 2012, les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de trois ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 20 heures ou de 21 heures par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de moins de 12 travailleurs, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 22 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.

- 1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 22h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 22h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 20h et de maximum 24h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 26h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 22u.

4) Geen cumul met verhogingsrecht uit artikel 5, § 1 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 1 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 3 van deze CAO, dient minstens 18 maanden verstreken te zijn.

5) Binnen eenzelfde periode van 12 kalendermaanden is de werkgever niet verplicht meer dan 3 contractverhogingen per winkel toe te staan. De voorrang wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit.

3.4. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 5 jaar in winkels met minstens 12 werknemers

§ 4. 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 22 uur per week, die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer en die hiertoe een schriftelijke aanvraag doen, een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 24 uur per week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals gedefinieerd in die hierna volgende leden.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 22h.

4) Pas de cumul avec le droit à l'augmentation de l'article 5, § 1 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 1 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, § 3 de cette CCT, 18 mois au moins doivent s'être écoulés.

5) 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 par magasin. La priorité est fixée sur base de l'ancienneté.

3.4. Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 5 ans dans les magasins avec au minimum 12 travailleurs

§ 4. A partir du 1^{er} juin 2012, les travailleurs à temps partiels avec une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise et sous contrat de travail à durée indéterminée de 22 heures au moins par semaine, qui sont occupés dans des magasins ou établissements de 12 travailleurs ou plus, disposent d'un droit individuel à une augmentation de la durée du travail convenue jusqu'à 24 heures par semaine, à condition d'en faire la demande écrite et selon les conditions et modalités définies ci-après.

1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

Werknemers die gebruik maken van het recht op verhoging van hun arbeidsduur tot 24u, zullen tewerkgesteld worden in een arbeidsregime, waarin deze arbeidsduur gemiddeld op jaarbasis wordt vastgesteld.

In dit regime gelden variabele uurroosters met een schommelingsmarge ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 24u van:

- maximum twee uren of, met akkoord van de werknemer, vier uren naar boven toe en;
- maximum twee uren naar beneden toe.

De arbeidsprestaties worden dus geleverd door middel van uurroosters van minimum 22u en maximum 26u of, met akkoord van de werknemer, maximum 28u.

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

2) Mededeling van de uurroosters :

De mededeling van de uurroosters die zijn opgesteld in het kader van dit artikel, moet gebeuren zoals dit voor alle andere uurroosters in de onderneming het geval is.

3) De werknemers die worden tewerkgesteld in een in deze paragraaf beschreven flexibel arbeidsregime, worden bij volledige tewerkstelling een constant maandelijks salaris uitbetaald op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 24u.

4) Geen cumul met verhogingsrechten uit artikel 5, §1 en §2 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, §2 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 5, § 4 van deze CAO, dient minstens 2 jaar verstreken te zijn.

1) dans le cadre d'un régime de travail flexible :

Les travailleurs qui font usage de leur droit à une augmentation de leur durée du travail jusqu'à 24h, seront employés dans un régime de travail dans lequel cette durée du travail est établie sur une base annuelle.

Ce régime comporte des horaires variables avec une marge de variation par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne de 24h de :

- maximum deux heures de plus ou, moyennant l'accord du travailleur, de quatre heures de plus;
- maximum deux heures de moins.

Les heures de travail seront dès lors prestées dans le cadre d'horaires de travail de minimum 22h et de maximum 26h ou, moyennant l'accord du travailleur, de maximum 28h.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux accords de flexibilité existants au niveau de l'entreprise.

2) Communication des horaires :

Les horaires qui sont établis dans le cadre de cet article doivent être communiqués de la même façon que tous les autres horaires dans l'entreprise.

3) Les travailleurs occupés dans le cadre du régime flexible comme décrit dans ce paragraphe, sont, dans le cas d'une occupation complète, rémunérés d'un salaire mensuel constant sur base d'une durée hebdomadaire de 24h.

4) Pas de cumul avec les droits à l'augmentation de l'article 5, §1 et §2 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 5, §2 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 5, §4 de cette CCT, 2 ans au mois doivent s'être écoulés.

3.5. Uitzondering

§ 5. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden die daartoe op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten en dit zolang de onderneming in moeilijkheden is.

HOOFDSTUK 4 – MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

Artikel 6 - 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.

HOOFDSTUK 5 – BIJKOMENDE UREN DEELTIJDSE WERKNEMERS MET EEN VASTE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Artikel 7 - Onverminderd de wettelijke bepalingen van cao 35 (art.6 en volgende) en de sectorale bepalingen inzake het recht op contractaanpassing, hebben de deeltijdse werknemers met een vaste wekelijkse arbeidsduur (constante wekelijkse arbeidsduur) en variabele uurroosters de keuzemogelijkheid om de 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.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 8 - De CAO van 11 januari 2012 met betrekking tot het deeltijds werk (108129/CO/311) wordt opgeheven op 1 januari 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

3.5. Dérogation

§ 5. Les dispositions de cet article ne sont pas d'application dans les entreprises en difficulté qui concluent pour cela une convention collective de travail au niveau de l'entreprise et ce aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté.

CHAPITRE 4 – DUREE MINIMALE JOURNALIERE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 6 - A partir du 1^{er} 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.

CHAPITRE 5 – HEURES COMPLEMENTAIRES DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL AVEC UNE DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE FIXE

Article 7 - 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, les travailleurs à temps partiel avec durée de travail hebdomadaire fixe (durée de travail hebdomadaire constante) et horaires variables, ont la possibilité 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.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 8 - La convention collective de travail du 11 janvier 2012 relative au travail à temps partiel (108129/CO/311) est abrogée au 1^{er} janvier 2016.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Ze kan herzien of opgezegd worden op vraag van de meest gerede partij mits het betekenen van een vooropzeg van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.