

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° 130046/CO/311  
du 21/09/2015**

Correction du texte en français :

- l'article 26, second alinéa, doit être lu comme suit :  
« *L'employeur qui envisage de licencier un délégué  
syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif  
grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la  
pension, en informe préalablement la **délégation**  
syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a  
présenté la candidature de ce délégué. Cette information  
se fait par lettre recommandée sortant ses effets le  
troisième jour suivant la date de son expédition.* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 42, 1<sup>er</sup> alinéa, doit être lu comme suit :  
« *Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk  
reglement van het Paritair comité ~~voor de bedienden~~ uit  
de grote kleinhandelszaken inzake verzoening, trachten  
de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de  
onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te  
regelen.* ».

Décision du

**ERRATUM**

Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken

nr. 311

**CAO nr. 130046/CO/311  
van 21/09/2015**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 26, tweede lid, moet als volgt gelezen worden :  
« *L'employeur qui envisage de licencier un délégué  
syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif  
grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la  
pension, en informe préalablement la **délégation**  
syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a  
présenté la candidature de ce délégué. Cette information  
se fait par lettre recommandée sortant ses effets le  
troisième jour suivant la date de son expédition.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 42, 1ste lid, moet als volgt gelezen worden :  
« *Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk  
reglement van het Paritair comité ~~voor de bedienden~~ uit  
de grote kleinhandelszaken inzake verzoening, trachten  
de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de  
onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te  
regelen.* ».

Beslissing van

14 -04- 2016

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
21 SEPTEMBER 2015 BETREFFENDE HET  
STATUUT VAN DE  
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

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

**HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEGINSELEN**

*Artikel 2* - De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van het ondernemingshoofd en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

*Artikel 3* - De werkgevers verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

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

**CP 311**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
21 SEPTEMBRE 2015 FIXANT LE STATUT DES  
DELEGATIONS SYNDICALES**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

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

**CHAPITRE 2 - PRINCIPES GENERAUX**

*Article 2* - Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime du chef d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à traiter ceux-ci avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

*Article 3* - Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

De syndicale werknemersorganisaties, evenals de syndicale afgevaardigden van het personeel verbinden zich ertoe de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en in de schoot van de ondernemingen de praktijken van de paritaire verhoudingen, die met de geest van de op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, en van deze overeenkomst stroken, na te leven. Zij verbinden zich ertoe de werking van de werkgever en van zijn vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te verhinderen.

*Artikel 4* - De werkgevers, de syndicale organisaties en de syndicale afgevaardigden verbinden er zich respectievelijk toe :

- in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhouding in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te eerbiedigen en hun inspanningen te bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK 3 - BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 5* - De werkgever erkent dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen.

Door "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan personeel aangesloten bij een van de in het Paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Les organisations syndicales de travailleurs ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association et à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclue le 24 mai 1971 au Conseil national du travail et de la présente convention. Ils s'engagent à ne pas entraver l'action de l'employeur et de ses représentants aux divers échelons de la hiérarchie.

*Article 4* - Les employeurs, les organisations syndicales et les délégués syndicaux s'engagent respectivement :

- à témoigner en toute circonstance de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à respecter les conventions collectives de travail et le règlement de travail et à conjuguer leurs efforts pour en assurer le respect.

### **CHAPITRE 3 - NOTION DE DELEGATION SYNDICALE**

*Article 5* - L'employeur reconnaît que le personnel syndiqué est représenté auprès de lui par une délégation syndicale dont les membres sont désignés parmi les travailleurs de l'entreprise.

Par "personnel syndiqué", il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

#### HOOFDSTUK 4 - OPRICHTING EN SAMENSTELLING

*Artikel 6* - De syndicale afvaardigingen worden opgericht door aanduiding van de afgevaardigden in de ondernemingen waarvan tenminste 25 % van het personeel bij een vakvereniging is aangesloten.

In geval van betwisting betreffende het aantal aangesloten werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair comité.

Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden in de syndicale afvaardiging ziet er uit als volgt (vanaf 1995):

#### CHAPITRE 4 - INSTITUTION ET COMPOSITION

*Article 6* - Les délégations syndicales sont constituées par désignation des délégués dans les entreprises comptant au moins 25 % de personnel syndiqué.

En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission paritaire.

Le nombre des délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale est fixé comme suit (à partir de 1995) :

<i>Aantal werknemers van de onderneming betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst</i> <i>Nombre de travailleurs concernés par cette convention collective de travail</i>	<i>Aantal effectieve afgevaardigden</i> <i>Nombre de délégués effectifs</i>	<i>Aantal plaatsvervangende afgevaardigden</i> <i>Nombre de délégués remplaçants</i>
50 – 75	4	0
76 – 150	4	1
151 – 300	4	2
301 – 500	5	2
501 – 700	7	1
701 – 900	8	1
901 – 1 200	9	1
1 201 – 1 500	10	1
> 1 500	11	1

*Artikel 7* - Voor de berekening van het aantal personeelsleden bedoeld in artikel 6, wordt enkel rekening gehouden met personeel dat fulltime en parttime is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor het vaststellen van het totaal aantal tewerkgestelde personen wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal in dienst zijnde werknemers gedurende de laatste twaalf maanden welke de aanvraag tot het instellen van een syndicale afvaardiging voorafgaan.

*Article 7* - Pour le calcul des membres du personnel fixé à l'article 6, il n'est tenu compte que du personnel occupé à temps plein et à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée.

En vue d'établir le total de l'effectif occupé, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des douze mois précédant la demande d'instituer une délégation syndicale.

*Artikel 8* - De aanvraag tot het oprichten van een syndicale afvaardiging moet uitgaan van de betrokken representatieve werknemersorganisatie welke deze tegelijkertijd schriftelijk overmaakt aan de directie van de onderneming en aan de andere representatieve werknemersorganisaties.

Na ontvangst van de aanvraag en binnen een termijn van dertig dagen, komen de diverse representatieve werknemersorganisaties onderling overeen om de afgevaardigden aan te duiden mits inachtneming van de beperkingen vastgesteld bij artikel 6. Iedere representatieve werknemersorganisatie welke niet binnen een periode van dertig dagen heeft geantwoord, wordt aangezien als zich terugtrekkend.

Na verstrijken van de termijn bepaald in het tweede lid, overhandigen de betrokken representatieve werknemersorganisaties binnen de vijftien dagen aan de directie van de onderneming een lijst van de afgevaardigden, opgesteld op basis van het akkoord bedoeld in het vorige lid.

*Artikel 9* - De ondertekende vakbondsorganisaties stellen zich onderling akkoord voor de aanduiding van de afgevaardigden, met inachtneming van de in artikel 6 bepaalde grenzen. Zij doen dit op grond van de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk of bij gebrek hieraan naar rato van het aantal door elke vakbondsorganisatie in het kader van de werkzaamheden van het Sociaal fonds van de grote kleinhandelzaken betaalde kortingen op de syndicale bijdrage.

Wanneer men een beroep doet op de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk, telt men voor elke vakbondsorganisatie het aantal op de bedienden-, arbeiders- en jonge werknemerslijsten bekomen stemmen samen.

*Article 8* - La demande de création d'une délégation syndicale doit être faite par l'organisation représentative de travailleurs concernée qui la communique simultanément, par écrit, à la direction de l'entreprise et aux autres organisations représentatives de travailleurs.

Dès réception de la demande, l'ensemble des organisations représentatives de travailleurs se met d'accord entre elles, dans un délai de trente jours, pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 6. Toute organisation représentative de travailleurs qui ne répond pas dans le délai de trente jours est considérée comme se désistant.

A l'expiration du délai fixé au deuxième alinéa, les organisations représentatives de travailleurs intéressées transmettent, dans un délai de quinze jours, à la direction de l'entreprise une liste des délégués, établie sur base de l'accord visé à l'alinéa précédent.

*Article 9* - Les organisations syndicales signataires se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 6. Elles le font en se basant sur les résultats des élections pour les Comités pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut pour de ces derniers au prorata du nombre de ristournes sur la cotisation syndicale payées par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail.

En cas de référence aux résultats des élections pour les Comités pour la prévention et la protection au travail, on totalise pour chaque organisation syndicale le nombre de voix recueillies sur les listes employés, ouvriers et jeunes travailleurs.

De verdeling van het aantal mandaten, waarop elke vakbondsorganisatie recht heeft, gebeurt op grond van de voormelde totalen en volgens het verdelingsstelsel van de bij de verkiezing voor de Comités voorziene mandaten.

Wanneer verwezen wordt naar het aantal kortingen op de syndicale bijdrage door elke vakbond betaald in het kader van de activiteiten van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken, zal elke onenigheid over de telling van de kortingen aanleiding geven tot een nazicht dat wordt uitgevoerd onder het toezicht van de voorzitter van het Paritair comité.

*Artikel 10* - De werkgever kan zijn redenen van verzet tegen de aanduiding van een afgevaardigde laten kennen aan de betrokken syndicale organisatie of organisaties, binnen de vijftien werkdagen na het overmaken van de lijst voorzien in artikel 8.

Hij kan eveneens zijn grieven laten kennen voor het behoud van een afgevaardigde.

*Artikel 11* - De syndicale afgevaardigden worden verkozen wegens hun bekwaamheid en omwille van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het uitoefenen van hun functies.

*Artikel 12* - De syndicale organisaties zorgen ervoor dat de voorgedragen afgevaardigden, in de mate van het mogelijke, representatief zijn voor de verschillende sectoren van de onderneming.

*Artikel 13* - Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

In dat geval, draagt de betrokken syndicale organisatie schriftelijk aan de directie van de onderneming de kandidaat voor om het mandaat te voleindigen.

La répartition du nombre de mandats auxquels chaque organisation syndicale a droit se fait sur base des totaux précités et en suivant le système de répartition des mandats prévus à l'occasion des élections pour les Comités.

En cas de référence au nombre de ristournes sur la cotisation syndicale payées par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, tout désaccord sur le comptage des ristournes donne lieu à une vérification opérée sous le contrôle du président de la Commission paritaire.

*Article 10* - L'employeur peut faire connaître ses motifs d'opposition à la désignation d'un délégué à la ou aux organisations syndicales en cause dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 8.

Il peut également faire connaître ses griefs au maintien d'un délégué.

*Article 11* - Les délégués syndicaux sont choisis pour leur compétence et pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions.

*Article 12* - Les organisations syndicales veillent à ce que les délégués désignés soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différents secteurs de l'entreprise.

*Article 13* - Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera son mandat.

Dans ce cas, cette organisation syndicale propose par écrit à la direction de l'entreprise le candidat pour achever le mandat.

De in artikel 10, lid 1 bepaalde beginselen en modaliteiten zijn van toepassing.

## HOOFDSTUK 5 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

### 1. In het algemeen

*Artikel 14* - De syndicale afvaardiging van het personeel is enkel bevoegd voor het uitvoeringspersoneel.

*Artikel 15* - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op :

- a) de arbeidsverhoudingen;
- b) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- c) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d) het naleven van de algemene principes vervat in deze overeenkomst.

### 2. Collectieve geschillen

*Artikel 16* - De syndicale afvaardiging of een gedeelte ervan heeft het recht onmiddellijk door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet. Zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Les principes et modalités prévus à l'article 10, alinéa 1er sont applicables.

## CHAPITRE 5 - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

### 1. Sur le plan général

*Article 14* - La délégation syndicale du personnel est uniquement compétente pour le personnel d'exécution.

*Article 15* - La compétence de la délégation syndicale concerne :

- a) les relations du travail;
- b) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords à d'autres niveaux;
- c) l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- d) le respect des principes précisés dans la présente convention.

### 2. Litiges collectifs

*Article 16* - La délégation syndicale ou une partie de celle-ci a le droit d'être reçue immédiatement par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise. Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

*Artikel 17* - Ten einde die geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen van algemeen karakter, die de contractuele of gebruikelijke arbeids-, belonings- en premievoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van persoonlijke aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, vooral de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen, de regels van beroepenclassificatie en de premies.

*Artikel 18* - De eisen geformuleerd door de syndicale afvaardiging moeten schriftelijk aan de directie van de onderneming worden voorgelegd ten minste drie dagen vóór het onderhoud dat voor hun onderzoek bestemd is, behalve in dringende gevallen.

### 3. *Individuele klachten*

*Artikel 19* - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen die langs deze weg niet konden worden opgelost.

*Artikel 20* - De klachten die overeenkomstig artikel 19 naar voor zijn gebracht en die ongunstig of niet binnen een normale termijn afgehandeld zijn, kunnen opnieuw door de syndicale afvaardigingen aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger voorgelegd worden.

*Article 17* - En vue de les prévenir, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements de caractère général susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail, de rémunération et de primes, à l'exclusion des informations personnelles.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunérations, les règles de classification professionnelle et les primes.

*Article 18* - Les revendications formulées par la délégation syndicale sont, sauf cas d'urgence, présentées à la direction de l'entreprise au moins trois jours avant l'entrevue destinée à leur examen.

### 3. *Réclamations individuelles*

*Article 19* - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends qui n'ont pu être résolus par cette voie.

*Article 20* - Les réclamations présentées conformément à l'article 19 qui auraient été tranchées défavorablement ou ne l'auraient pas été dans un délai normal peuvent être représentées à l'employeur ou à son représentant par la délégation syndicale.



## HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

*Artikel 21* - De mandaten hebben een duur van vier jaar. Zij zijn hernieuwbaar en herroepelijk door de syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen.

*Artikel 22* - Hun hernieuwing gebeurt binnen de zes maanden volgend op de verkiezingen voor de ondernemingsraden en/of de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

*Artikel 23* - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

1. wanneer de termijn verstrijkt;
2. op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen;
3. door ontslagname van de afgevaardigde, schriftelijk ter kennis gebracht van de directie van de onderneming;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
5. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep werknemers waarvoor de afvaardiging bevoegd is (toepassing van artikel 14);
6. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het syndicaat waarvan hij lid was bij zijn aanstelling.

In de gevallen bedoeld onder 2 en 6, verwittigt het syndicaat schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming.

*Artikel 24* - De afvaardiging wijst een hoofdafgevaardigde per syndicale organisatie aan.

## CHAPITRE 6 - STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

*Article 21* - Les mandats ont une durée de quatre ans. Ils sont renouvelables et révocables par l'organisation syndicale qui les a présentés.

*Article 22* - Leur renouvellement s'effectue dans les six mois qui suivent les élections pour les conseils d'entreprise et/ou les Comités pour la prévention et la protection au travail.

*Article 23* - Le mandat du délégué syndical prend fin :

1. à son expiration normale;
2. à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué;
3. par démission du délégué, signifiée par écrit à la direction de l'entreprise;
4. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
5. lorsque le délégué cesse de faire partie des travailleurs pour lesquels la délégation est compétente (application de l'article 14);
6. lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation.

Dans les cas cités au 2 et au 6, le syndicat avertit par écrit la direction centrale du personnel de l'entreprise.

*Article 24* - La délégation désigne un délégué principal par organisation syndicale.

*Artikel 25* - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

*Artikel 26* - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden af te danken, met uitzondering van een dringende reden en van opzegging wegens opruststelling op de normale pensioengerechtigde leeftijd, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van veertien kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief; de periode van veertien dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken voor te leggen.

*Article 25* - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudices, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

*Article 26* - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la pension, en informe préalablement la ~~délégation~~ syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de quatorze jours civils pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de quatorze jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

*Artikel 27* - In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de werkgever onmiddellijk de vakbondsafvaardiging alsook de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van de afgevaardigde heeft aangeduid, op de hoogte brengen.

*Artikel 28* - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 26 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 26, eerste lid door het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een vakbondsafgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

*Article 27* - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'employeur doit en informer immédiatement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui a désigné le délégué.

*Article 28* - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, en regard de la disposition de l'article 26, premier alinéa n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié un délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré que le licenciement n'est pas fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.

#### **HOOFDSTUK 7 - VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT WORDT UITGEOEFEND**

*Artikel 29* - Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde van het personeel te mogen uitoefenen, moet de belanghebbende aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. deel uitmaken van het fulltime of parttime personeel (met uitzondering van tijdelijk personeel);
2. ofwel Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese unie, ofwel vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een lidstaat van de Europese unie of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de gastarbeiders;
3. tenminste achttien jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanduiding voorafgaat;
4. aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur;
5. tenminste zes maanden in de onderneming aanwezig zijn;
6. zich niet in de opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de in artikel 8 bedoelde aanvraag;

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats du 19 mars 1991.

#### **CHAPITRE 7 - CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT**

*Article 29* - Pour pouvoir exercer un mandat de délégué syndical du personnel, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

1. faire partie du personnel occupé à temps plein ou à temps partiel (temporaires exclus);
2. être soit Belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, soit étranger non ressortissant d'un Etat membre de la dite Union ou apatride occupé en conformité avec les dispositions de la législation concernant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère;
3. être âgé de dix-huit ans au moins au 31 décembre de l'année précédant la désignation;
4. être engagé sous contrat à durée indéterminée;
5. avoir au moins six mois de présence dans l'entreprise;
6. ne pas être en période de préavis au moment de la demande prévue à l'article 8;

7. geen functie als directielid in de onderneming vervullen.

A. *In de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. in één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 30* - Ieder syndicaal afgevaardigde beschikt over de nodige faciliteiten om, in zijn normaal werkmilieu, de zendingen en syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst te kunnen uitvoeren.

*Artikel 31* - Elke syndicale organisatie beschikt daarenboven over een urenkrediet van vier uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat.

Voor ondernemingen met tenminste vijf verkooppunten bedraagt het in het eerste lid bepaalde urenkrediet vanaf 1 januari 1996 10 uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat zonder dat één van de leden van de syndicale afvaardiging evenwel meer dan 12 uur per week mag gebruiken.

*Artikel 32* - Met het oog op het gebruik van dit urenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superieur alsmede de centrale directie van het personeel van de onderneming verwittigen en ervoor zorgen dat er een gemeenschappelijk akkoord ontstaat opdat het gebruik van die uren het goede verloop van de diensten van de onderneming niet in de war zou sturen. Dit betekent met name dat eventuele afwezigheden omwille van dit urenkrediet niet mogen voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goede verloop van het werk.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

7. ne pas occuper une fonction de direction au sein de l'entreprise.

A. *Mandats à exercer dans l'entreprise (c'est-à-dire dans un des magasins, dépôts, service de l'entité juridique constituée par l'entreprise)*

*Article 30* - Chaque délégué syndical dispose des facilités nécessaires pour l'exercice, dans son lieu normal de travail, des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

*Article 31* - Chaque organisation syndicale dispose, en outre, d'un crédit d'heures s'élevant à quatre heures par mois par mandat exercé.

Pour les entreprises comptant au moins cinq unités de vente, le crédit d'heures défini au premier alinéa est, à partir du 1er janvier 1996, de 10 heures par mois par mandat exercé, sans toutefois que l'un des membres de la délégation syndicale puisse utiliser à cet effet plus de 12 heures par semaine.

*Article 32* - En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures, les demandeurs doivent informer préalablement leur chef direct ainsi que la direction centrale du personnel de l'entreprise et veiller, de commun accord avec eux, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Ceci signifie notamment que les absences occasionnées en raison de ce crédit d'heures ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'utilisation de ce crédit doit être demandée par écrit au moyen du formulaire de demande annexé à la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale. Les demandes qui ne sont pas introduites conformément à ces dispositions ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

*Artikel 33* - Op verzoek van de syndicale afvaardiging wordt het gebruik van een lokaal haar ter beschikking gesteld, om het mogelijk te maken de syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst uit te oefenen.

*B. Buiten de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. buiten één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 34* - Iedere syndicale organisatie beschikt eveneens over een dagenkrediet voor het uitvoeren, buiten de onderneming, van prestaties in verband met het uitoefenen van de mandaten van haar leden.

*Artikel 35* - Dit dagenkrediet bedraagt voor iedere syndicale organisatie drie dagen per jaar, per uitgeoefend mandaat.

Hij mag door elk lid van de syndicale afvaardiging worden gebruikt zonder dat echter één van hen aldus meer dan het jaarlijkse totaal aantal dagen toegekend aan zijn syndicale organisatie zou kunnen gebruiken.

Het gebruik van dit krediet mag worden aangewend in gesplitste delen, maar met een minimum van een halve dag.

*Artikel 36* - Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moet de syndicale organisatie vooraf schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten en ervoor zorgen dat, in gemeenschappelijk akkoord met haar, dit gebruik de goede gang van de diensten in de onderneming niet verstoort. Dit betekent met name dat de eventuele afwezigheden in het kader van artikel 34 niet voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goed functioneren van het werk.

*Article 33* - A la demande de la délégation syndicale, l'usage d'un local est mis à sa disposition afin de lui permettre d'exercer les activités syndicales prévues par la présente convention.

*B. Mandats à exercer en dehors de l'entreprise (c'est-à-dire en dehors d'un des magasins, dépôts, services de l'entité juridique que forme l'entreprise)*

*Article 34* - Chaque organisation syndicale dispose également d'un crédit de jours d'accomplissement, en dehors de l'entreprise, de prestations liées à l'exercice des mandats de ses affiliés.

*Article 35* - Le crédit de jours s'élève, pour chaque organisation syndicale, à trois jours par années de mandat exercé.

Il peut être utilisé par chaque membre de la délégation syndicale sans toutefois que l'un d'eux puisse utiliser à cet effet plus du total annuel de jours accordés à son organisation syndicale.

L'utilisation de ce crédit peut être effectuée par fractionnement mais avec un minimum d'un demi-jour.

*Article 36* - En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, l'organisation syndicale informe préalablement par écrit la direction centrale du personnel de l'entreprise et veille, de commun accord avec elle, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Ceci signifie notamment que les absences occasionnées dans le cadre de l'article 34 ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

*Artikel 37* - Behalve in dringende gevallen, wordt de centrale directie van het personeel van de onderneming ingelicht tenminste acht werkdagen vóór de datum van de afwezigheid van de afgevaardigde, die gebruik maakt van de kredietdagen bepaald bij de artikelen 34 en 35 voornoemd.

*Artikel 37 bis* - Wanneer een syndicaal afgevaardigde de enige werknemer van de vestiging is die in de verkoop is tewerkgesteld, dient de werkgever in zijn vervanging te voorzien ingeval van afwezigheid wegens het gebruik van kredieturen bestemd voor de uitoefening van zijn syndicaal mandaat binnen of buiten de onderneming. In dit geval dient de afgevaardigde zijn werkgever hier tenminste acht dagen op voorhand van op de hoogte te brengen.

*Artikel 38* - Voor de toepassing van de artikelen 31 en 35 in geval van blijvende onenigheid met de werkgever en nadat alle mogelijkheden van overleg binnen de onderneming werden uitgeput, wordt het verzoeningsbureau van het Paritair comité van het geschil op de hoogte gesteld.

*Artikel 38 bis* - De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden, gedragen in het kader van de uitoefening van het effectief mandaat ten belope van :

- 0,1487 euro per km zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden ingeval van gebruik van een privé-vervoermiddel;

L'utilisation de ce crédit doit être demandée par écrit au moyen du formulaire de demande repris en annexe de la convention collective de travail du 5 juillet 1978 relative à la formation syndicale. Les demandes qui ne sont pas introduites conformément à ces dispositions ne sont pas valides et peuvent être rejetées par l'employeur.

*Article 37* - Sauf cas d'urgence, la direction centrale du personnel de l'entreprise est informée au moins huit jours ouvrables avant le temps d'absence du délégué qui fait usage du crédit de jours défini aux articles 34 et 35.

*Article 37 bis* - Si un délégué syndical est l'unique travailleur préposé à la vente dans un magasin, l'employeur doit pourvoir à son remplacement en cas d'absence de celui-ci pour l'utilisation des crédits d'heure affectés à l'exercice de son mandat syndical à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans ce cas, le délégué doit en informer son employeur au moins huit jours à l'avance.

*Article 38* - Pour l'application des articles 31 et 35, en cas de désaccord persistant avec l'employeur et après que toutes les possibilités de concertation avaient été épuisées au sein de l'entreprise, le bureau de conciliation de la Commission paritaire est saisi du différend.

*Article 38 bis* - L'employeur intervient dans les frais de déplacement des délégués syndicaux, supportés dans le cadre de l'exercice de leurs mandats à concurrence :

- de 0,1487 euros par km sans dépasser un maximum de 500 euros par an en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé;

- van het terugbetalingstarief van de NMBS zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden.

## HOOFDSTUK 8 - INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL

*Artikel 39* - De volledige syndicale afvaardiging mag overgaan tot alle schriftelijke of mondelinge mededelingen die nuttig zijn voor het personeel; dit mag de organisatie van het werk niet verstoren en moet de instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers hebben, die niet willekeurig mogen weigeren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

*Artikel 40* - Behalve dringende gevallen, moet de syndicale afvaardiging ten minste vijf werkdagen vooraf de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten.

*Artikel 41* - Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, die niet willekeurig mogen weigeren.

Dit betekent met name dat :

- 1) deze vergaderingen niet plaatsvinden gedurende de tijd dat de aanwezigheid van het personeel noodzakelijk is voor het goede functioneren van het werk;
- 2) deze vergaderingen niet langer duren dan één uur (daarin inbegrepen de verplaatsingen van het personeel om zich naar de plaats van de vergadering te begeven en om naar hun arbeidsplaats terug te keren);

- du tarif de remboursement de la SNCB sans dépasser un maximum de 500 euros par an.

## CHAPITRE 8 - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

*Article 39* - La délégation syndicale au complet peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants qui ne peuvent refuser arbitrairement, procéder à toutes communications orales ou écrites utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

*Article 40* - Sauf cas d'urgence, la délégation syndicale doit en avertir au moins cinq jours ouvrables à l'avance la direction centrale du personnel de l'entreprise.

*Article 41* - Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants qui ne peuvent refuser arbitrairement.

Ceci signifie que :

- 1) ces réunions ne se placent pas durant le temps où la présence du personnel est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail;
- 2) ces réunions ne durent pas plus d'une heure (y compris les déplacements du personnel pour se rendre au lieu de la réunion et pour retourner au lieu de travail);



- 3) de dag, het uur en de plaats in gemeenschappelijk overleg met de directie worden vastgesteld.

De organisatie van deze voorlichtingsvergaderingen wordt nader gerechtvaardigd tijdens de onderhandelingen of de besluiten van de collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden.

## HOOFDSTUK 9 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN

*Artikel 42* - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk reglement van het Paritair comité uit de Grote kleinhandelszaken inzake verzoening, trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun representatieve organisatie om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Na uitputting van alle middelen van onderhandeling, kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

*Artikel 43* - Gedurende de periode van een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt door een clausule van sociale vrede, met inbegrip de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 42 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité.

- 3) les jour, heure et lieu sont fixés de commun accord avec la direction.

L'organisation de ces réunions d'information se justifie plus particulièrement lors de la négociation ou de la conclusion des conventions ou accords collectifs.

## CHAPITRE 9 - REGLEMENT DES DIFFERENDS

*Article 42* - Sans préjudice de l'application du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, en matière de conciliation, les délégués syndicaux tentent de régler directement avec l'employeur les différends nés dans l'entreprise.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leur organisation représentative pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement de tous les moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

*Article 43* - Pendant la durée d'une convention collective de travail couverte par une clause de paix sociale, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée, sans avoir recours aux dispositions de l'article 42 et, notamment à la conciliation préalable de la Commission paritaire.

De werkstakingen of lock-out welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité zich zal hebben uitgesproken.

*Artikel 44* - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste veertien kalenderdagen en begint te lopen de dag na de betekening.

#### **HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 45* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 84974/CO/311, wordt opgeheven.

*Artikel 46* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2015 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maanden te betekenen aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging neemt moet de redenen ervan aangeven en gelijktijdig amendementsvoorstellen indienen, waarvoor de andere ondertekenende organisaties zich verbinden ze binnen de termijn van één maand in het Paritair comité de bespreken.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne sont pas soutenus.

Le préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le bureau de conciliation de la Commission paritaire se soit prononcé.

*Article 44* - Le préavis de grève a une durée d'au moins quatorze jours calendrier et commence à courir le jour suivant la notification.

#### **CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS FINALES**

*Article 45* - La convention collective de travail du 27 août 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, fixant le statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 84974/CO/311 est abrogée.

*Article 46* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, à notifier au président de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres signataires s'engagent à discuter dans le délai d'un mois de leur réception au sein de la Commission paritaire.