

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
0 2 -07- 2003 | 20 -11- 2003 | N°

68498 / 101312

9

PARITAIR COMITE VAN DE WARENHUIZEN

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

PC 312

CP 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 30 JUNI 2003 TOT VASTSTELLING VAN
DE STATUTEN VAN DE SYNDICALE
AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 30 JUIN 2003 FIXANT LES STATUTS DE
LA DELEGATION SYNDICALE DU
PERSONNEL**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, alsook op de bedienden en arbeiders, met uitzondering van het directiepersoneel, die ressorteren onder het Paritair comité voor de grootwarenhuizen.

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ainsi qu'aux employés et ouvriers, à l'exclusion du personnel de direction, ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE PRINCIPES

CHAPITRE 2 - PRINCIPES GENERAUX

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

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

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 vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te verhinderen.

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.

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.

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 collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 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

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 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises 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

vertegenwoordigers op de ver schillende trappen van de hiërarchie niet te verhinderen.

Artikel 4 - De werkgevers, de syndicale organisaties en de syndicale afgevaardigden verbinden zich ertoe respectievelijk :

- 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 net arbeidsreglement te eerbiedigen en hun inspanningen te bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK 3 - BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 5 - De werkgevers erkennen 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, het bij één van de ondertekende organisaties aangesloten personeel.

HOOFDSTUK 4 - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Artikel 6.- In iedere zetel evenals in de centrale dépôts, afhankelijk van dezelfde onderneming, kan een syndicale afvaardiging van het gesyndiceerde personeel worden opgericht. Voor de centrale administratieve diensten die niet gevoegd zijn bij een verkoopzetel en die in een zelfde regionale zone gelegen zijn, wordt één enkele syndicale afvaardiging van het personeel opgericht.

Artikel 7- De syndicale afvaardiging van het Personeel bedraagt ten minste 2 of ten hoogste 10 leden in verhouding tot het aantal personeelsleden betrokken door de onderhavige overeenkomst en in de zetel waar zij geroepen is op te treden. Een syndicale afvaardiging wordt opgericht voor een zetel in de mate dat ten minste 25 % van het personeel geïndiceerd door deze

hiërarchie.

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

- à témoigner en toutes circonstances 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 - Les employeurs reconnaissent que le Personnel syndiqué est représenté auprès d'eux 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 signataires.

CHAPITRE 4 - INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES

Article 6 - Une délégation du personnel syndiqué peut être constituée dans chaque siège ainsi que dans les dépôts centraux dépendant d'une même entreprise. Pour les services administratifs centraux détachés d'un siège d'exploitation et situés dans une même zone régionale, il est constitué une seule délégation syndicale du personnel.

Article 7 - La délégation syndicale du personnel compte deux membres au moins et dix membres au plus, en fonction du nombre de membres du personnel concerné par la présente convention et occupé dans le siège où elle est appelée à fonctionner. Une délégation syndicale est constituée pour un siège dans la mesure où 25 % du personnel concerné par la présente convention au moins y est

overeenkomst gesyndiceerd is.

Aantal tewerkgestelde personeelsleden	Aantal leden beoogd door deze overeenkomst van de syndicale afvaardiging
10 tot 40	2
41 tot 60	3
61 tot 100	4
101 tot 200	5
201 tot 300	6
301 tot 400	7
401 tot 500	8
501 tot 600	9
601 tot 700	10

Voor de zetels met meer dan 700 personen, teltde syndicale afvaardiging ten hoogste 10 leden.

Artikel 8- Voor de berekening van het aantal Personeelsleden, dat in artikel 7, hierboven wordt aangehaald, wordt slechts rekening gehouden met het "full-time" en "part-time" personeel dat onder contract van onbepaalde duur is aangeworven; het tijdelijk personeel wordt uitgesloten.

Om het betrokken aantal personeelsleden te bepalen, zal worden rekening gehouden met het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers op 30 september van het burgerlijk jaar dat aan het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging voorafgaat.

Artikel 9.- Het verzoek tot oprichting van een Syndicale afvaardiging moet door de betrokken Syndicale organisatie worden ingediend.

Dit verzoek moet gelijktijdig en schriftelijk worden medegedeeld aan de centrale directie van het personeel van de onderneming en aan de directie van de zetel waar de afvaardiging geroepen wordt op te treden en aan de andere syndicale organisaties.

Van zodra het verzoek, zoals voorzien in alinéa 2, is medegedeeld, beschikken de ingelichte syndicale organisaties over een termijn van vijftien dagen, om de organen voorzien in alinéa 2, schriftelijk te verwittigen

syndiqué.

Nombre de membres du personnel occupé	Nombre de membres visé par la présente convention de la délégation syndicale
10 à 40	2
41 à 60	3
61 à 100	4
101 à 200	5
201 à 300	6
301 à 400	7
401 à 500	8
501 à 600	9
601 à 700	10

Pour les sièges de plus de 700 personnes, la délégation syndicale compte 10 membres au plus

Article 8 - Pour le calcul des effectifs du personnel cité à l'article 7, il n'est tenu compte que du personnel full-time et part-time engagé sous contrat à durée indéterminée; le personnel temporaire est exclu.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel occupé, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au 30 septembre de l'année civile précédant la demande d'instituer une délégation syndicale.

Article 9 -La demande de création d'une Délégation syndicale doit être faite par l'organisation syndicale concernée.

Elle doit être communiquée simultanément et par écrit à la direction centrale du personnel de l'entreprise, à la direction du siège où la délégation est appelée à fonctionner et aux autres organisations syndicales.

Dès communication de la demande prévue à l'alinéa 2, les organisations syndicales ainsi informées disposent d'un délai de quinze jours, pour avertir

dat zij zich aansluiten bij het verzoek dat uitgaat van de syndicale organisatie die het initiatief nam.

Wanneer, nadat die termijn is verstreken, de syndicale organisatie die het initiatief nam, niet door een andere syndicale organisatie werd gecontacteerd, is zij de enige die bevoegd is een lijst van afgevaardigden voor te stellen.

Artikel 10 - De lijst van de voorgestelde Afgevaardigden wordt door de betrokken Syndicale organisatie 30 dagen na het indienen van het verzoek voorzien artikel 9, alinéa 1, tezelfdertijden schriftelijk medegedeeld aan de centrale directie van het personeel van de onderneming en aan de directie van de zetel waar de syndicale afvaardiging geroepen wordt op te treden.

Indien verscheidene syndicale organisaties de mededeling, in voor zien in artikel 9, alinéa 3, hebben beantwoord, maken zij aan de in alinéa 1 bedoelde directies een collectieve lijst over van de kandidaten, die opgemaakt is op basis van de overeenkomst bedoeld in artikel 11. Deze overmaking dient te geschieden binnen de termijn voorzien in alinéa 1.

Wanneer, na het verstrijken van de termijn, de syndicale organisatie die het initiatief nam, door geen enkele andere syndicale organisatie werd gecontacteerd voor het opmaken van de lijst, beschikt zij over alle mandaten voorzien voor de afvaardiging.

Artikel 11 - (C.A.O. 5/1/1976) De ondertekenende syndicale Organisaties gaan akkoord voor het aanduiden van de afgevaardigden, met inachtneming van de beperkingen bepaald in artikel 7. Zij doen dit op basis van de verkiezingsuitslagen voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of bij ontstentenis hiervan in verhouding tot het aantal syndicale premies betaald door elke syndicale organisatie in het kader van het Sociaal Fonds der warenhuizen.

Indien verwezen wordt naar de verkiezingsuitslagen voor de comités voor veiligheid en gezondheid, wordt voor elke syndicale organisatie het totaal berekend op de stemmen behaald op de lijsten voor bedienden, handarbeiders en jongeren. Het aantal mandaten waarop elke syndicale organisatie recht heeft, wordt berekend op grond van de hoger bedoelde totalen en met inachtneming van het verdelingssysteem geldend door de mandaten toegekend ten gevolge van de

par écrit les organes prévus à l'alinéa 2 de ce qu'elles se joignent à la demande émanant de l'organisation syndicale qui a pris l'initiative.

Si, passé ce délai, l'organisation syndicale qui a pris l'initiative n'a pas été contactée par une autre organisation syndicale, elle est seule habilitée à proposer une liste de délégués.

Article 10 - La liste des délégués proposés est communiquée par l'organisation syndicale concernée 30 jours après la demande prévue à l'article 9, alinéa 1, simultanément et par écrit à la direction centrale du personnel de l'entreprise et à la direction du siège où la délégation syndicale est appelée à fonctionner.

Si plusieurs organisations syndicales ont répondu à la communication prévue à l'article 9, alinéa 3, elles transmettent aux directions visées à l'alinéa 1 une liste collective des candidats établie sur base de l'accord visé à l'article 11. Cette transmission se fait dans le délai prévu à l'alinéa 1.

Si, passé ce délai, l'organisation syndicale qui a pris l'initiative n'a été contactée par aucune autre organisation syndicale pour la confection de la liste, elle dispose de l'ensemble des mandats prévus pour la délégation.

Article 11 - (C.C.T. 5/1/1976) Les organisations Syndicales signataires se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 7. Elles le font en se basant sur les résultats des élections pour les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut de ces derniers, au prorata du nombre de primes syndicales payées par chaque organisation syndicale dans le cadre du Fonds social des grands magasins.

En cas de référence aux résultats des élections pour les comités de sécurité et d'hygiène, on totalise pour chaque organisation syndicale le nombre de voix recueillies sur les listes employés, ouvriers et jeunes travailleurs. 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 de sécurité

verkiezingen voor de comités voor veiligheid en gezondheid.

Indien verwezen wordt naar het aantal syndicale premieën betaald door elke syndicale organisatie in het kader van het Sociaal Fonds der grootwarenhuizen, zal elke betwisting betreffende het tellen van de premieën aanleiding geven tot een nazicht dat wordt uitgevoerd onder het toezicht van de voorzitter van het Nationaal Paritair comité voor de grootwarenhuizen.

Artikel 12 - 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 10.

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

Artikel 13 - De syndicale afgevaardigden worden verkozen wegens hun bekwaamheid en omwille van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het uitoefenen van hun functies.

Artikel 14 - 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 15 - 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, geeft de syndicale organisatie schriftelijk kennis, van de voorgedragen kandidaat om het mandaat te voleindigen, terzelfdertijd aan de directies voorzien in artikel 10, alinéa 1.

De principes en modaliteiten voorzien in artikel 12, alinéa 1, zijn van toepassing.

et d'hygiène.

En cas de référence au nombre de primes syndicales payées par chaque organisation syndicale dans le cadre du Fonds social des grands magasins, tout désaccord sur le comptage des primes donne lieu à une vérification opérée sous le contrôle du président de la Commission paritaire des grands magasins.

Article 12 - 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 10.

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

Article 13 - Les délégués syndicaux sont choisis pour leur compétence et pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 14 - Les organisations syndicales veillent à ce que les délégués désignés soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différents secteurs de l'entreprise.

Article 15 - 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 le mandat.

Dans ce cas, l'organisation syndicale communique le nom du candidat proposé pour achever le mandat, par écrit et simultanément aux directions prévues à l'article 10, alinéa 1.

Les principes et modalités prévus à l'article 12, alinéa 1, sont applicables.

HOOFDSTUK 5 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

1. OP ALGEMEEN VLAK

Artikel 16 - De syndicale afvaardiging van het personeel is enkel bevoegd voor het arbeiders- en bediendenpersoneel, met uitzondering van het directiepersoneel.

Artikel 17 - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op :

- 1° de arbeidsverhoudingen;
- 2° 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;
- 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- 4° het naleven van de algemene principes onder andere bepaald in de artikelen 2, 3, 4, 11, 13 en 14 van deze overeenkomst.

2. COLLECTIEVE GESCHILLEN

Artikel 18 - 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.

Artikel 19 - Ten einde die geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de

CHAPITRE 5 - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

1. SUR LE PLAN GENERAL

Article 16 - La délégation syndicale du personnel est uniquement compétente pour le personnel ouvrier et employé, à l'exclusion du personnel de direction.

Article 17 – La compétence de la délégation syndicale concerne :

- 1° les relations du travail;
- 2° les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords conclus à d'autres niveaux;
- 3° 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;
- 4° le respect des principes généraux précisés, entre autres, aux articles 2 ,3, 4, 11, 13 et 14 de la présente convention.

2. LITIGES COLLECTIFS

Article 18 - 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.

Article 19 — En vue de les prévenir, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de

veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en 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 premiën.

Artikel 20 - De eisen geformuleerd door de syndicale afvaardiging moeten schriftelijk aan de betrokken directies worden voorgelegd ten minste drie dagen vóór het onderhoud dat voor hun onderzoek bestemd is, behalve in dringende gevallen.

3. INDIVIDUELE KLACHTEN

Artikel 21 - 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.

Ieder werknemer die bij een onderzoek betrokken is, mag, als hij dat wenst, zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde bij ondervragingen die hem aanbelangen.

Artikel 22 - De klachten die overeenkomstig artikel 21 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.

HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 23 - De mandaten hebben een duur van vier jaar. Zij zijn hernieuwbaar en herroepbaar door 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 20 - Les revendications formulées par la délégation syndicale sont, sauf cas d'urgence, présentées aux directions intéressées au moins trois jours avant l'entrevue destinée à leur examen.

3. RECLAMATIONS INDIVIDUELLES

Article 21 — 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.

Tout travailleur impliqué dans un processus d'enquête peut, s'il le désire, se faire assister d'un délégué syndical lors d'interrogatoires qui le concernent.

Article 22 - Les réclamations présentées conformément à l'article 21 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.

CHAPITRE 6 - STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 23 - Les mandats ont une durée de quatre ans. Ils sont renouvelables et révocables par

syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen.

l'organisation syndicale qui les a présentés.

Artikel 24 - De hernieuwing zal, in de mate van het mogelijke, samenvallen met de periode die volgt op de verkiezingen voor de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Article 24 - Leur renouvellement coïncide, dans la mesure du possible, avec la période qui suit les élections pour les comités de prévention et de sécurité au travail.

Artikel 25 - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

Article 25 - Le mandat du délégué syndical prend fin :

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 terzelfdertijd van de centrale directie van het personeel van de onderneming en van de directie van de betrokken zetel;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
5. wanneer de afgevaardigde wordt overgeplaatst van een zetel naar een andere, met zijn goedvinden en na de syndicale organisatie die hem voorgedragen heeft, ingelicht te hebben;
6. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep werknemers waarvoor de afvaardiging bevoegd is;
7. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het syndicaat waarvan hij lid was bij zijn aanstelling.

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 simultanément par écrit à la direction centrale du personnel de l'entreprise et à la direction du siège concerné;
4. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
5. lorsque le délégué est transféré d'un siège à un autre, avec son accord et après information de l'organisation syndicale qui l'a présenté;
6. lorsque le délégué cesse de faire partie du groupe de travail leurs pour lequel la délégation est compétente;
1. lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation.

In de gevallen bedoeld onder 2 en 7, verwittigt het syndicaat tegelijkertijd schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel.

Dans les cas cités aux 2 et 1, le syndicat avertit simultanément, par écrit, la direction centrale du personnel de l'entreprise et la direction du siège concerné.

Artikel 26 - De afvaardiging wijst een hoofdafgevaardigde per syndicale organisatie aan.

Article 26 - La délégation peut désigner un délégué principal par organisation syndicale.

Artikel 27 - 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.

Article 27 - 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.

Artikel 28 - 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 oprust-stelling 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 bij een schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delendat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt schriftelijk; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het Nationaal Paritair comité voor de grootwarenhuizen voor te leggen.

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

Indien het Nationaal Paritair comité voor de grootwarenhuizen tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 29 - In geval van afdanking van een syndicaal afgevaardigde wegens dringende reden, moet de werkgever onmiddellijk de syndicale afvaardiging op de hoogte brengen.

Article 28 - 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 écrit sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'une délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par écrit; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

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

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation de la Commission paritaire des grands magasins.

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

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

Article 29 - L'employeur qui envisage le licenciement d'un délégué syndical pour motif grave doit en informer immédiatement la délégation syndicale.

Artikel 30 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- 1° indien hij een syndicaal afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 28 bepaalde procedure na te leven;
- 2° indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, lid 1, hierboven, door het Nationaal Paritair comité voor de grootwarenhuizen of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens dringende reden van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1 bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

HOOFDSTUK 7 - VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT WORDT UITGEOEFEND

Artikel 31 - 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 full-time of part-time

Article 30 - 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 28 ci-dessus;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 28, alinéa 1, ci-dessus, n'est pas reconnue par la Commission paritaire des grands magasins 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 le licenciement non 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.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7, de la loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT

Article 31 - Pour pouvoir exercer un mandat de délégué syndical du personnel, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

1. Faire partie du personnel full-time ou part-time

personeel (met uitzondering van tijdelijk personeel) van de zetel waar de syndicale delegatie geroepen wordt op te treden.

2. Ofwel Belg zijn of onderdaan van een lid-Staat van de Europese Unie, ofwel vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een lid-Staat van genoemde Gemeenschap of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
3. Tenminste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanduiding voorafgaat.
4. Aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur.
5. Een jaar in de onderneming aanwezig zijn.
6. Zich niet in de opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van zijn aanduiding.
7. Geen functie als directielid in de onderneming vervullen.

1. MANDATEN UIT TE OEFENEN BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 32 - 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 33 - Elke syndicale organisatie beschikt daarenboven over een urenkrediet van vier uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat.

Dit urenkrediet mag door ieder lid van de afvaardiging worden gebruikt zonder dat echter één van hen daardoor meer dan acht uur per week mag gebruiken.

Het urenkrediet toegekend in het kader van deze paragraaf betreft niet de onderhandelingen met de

(temporaires exclus) du siège où la délégation syndicale est appelée à fonctionner.

2. Etre soit Belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, soit étranger non ressortissant d'un Etat membre de ladite Communauté ou apatride occupé en conformité avec les dispositions de la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.
3. Etre âgé de 18 ans au moins au 31 décembre de l'année précédant la désignation.
4. Etre engagé sous contrat à durée indéterminée.
5. Avoir un an de présence dans l'entreprise.
6. Ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation.
7. Ne pas occuper une fonction de direction au sein de l'entreprise.

1. MANDATS A EXERCER A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Article 32 — 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 33 - Chaque organisation syndicale dispose, en outre, d'un crédit d'heures s'élevant à quatre heures par mois par mandat exercé.

Ce crédit d'heures peut être utilisé par chaque membre de la délégation sans toutefois que l'un d'eux puisse utiliser à cet effet plus de huit heures par semaine.

Les crédits d'heures accordés dans le cadre de ce paragraphe ne concernent pas les entrevues avec la

directie.

Artikel 34 - Met het oog op het gebruik van dit urenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superior en directie van de zetel 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.

De onderneming zal, gelet op de arbeidsfunctie van de afgevaardigde, zoveel mogelijk voorzien in de vervanging van het werk van de afgevaardigde die afwezig is wegens zijn syndicale verplichtingen.

Artikel 35 - Op verzoek van de syndicale afvaardiging wordt het gebruik van een lokaal te harer beschikking gesteld, om het haar mogelijk te maken de syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst uit te oefenen.

2. MANDATEN UIT TE OEFENEN BUITEN DE ONDERNEMING.

Artikel 36 - Iedere syndicale organisatie beschikt eveneens over een dagenkrediet voor het uitvoeren, buiten de onderneming, van prestaties in vergelijking met de mandaten van haar leden.

Artikel 37 - Dit dagenkrediet bedraagt voor iedere syndicale organisatie drie dagen per jaar, per uitgeoefend mandaat.

Dit dagenkrediet 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 één halve dag.

direction.

Article 34 - En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures, les demandeurs doivent informer préalablement leur chef direct et la direction du siège concerné 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'entreprise veillera, dans toute la mesure du possible et eu égard à la fonction de travail du délégué, à pourvoir au remplacement au travail du délégué absent en raison de ses obligations syndicales.

Article 35 - 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.

2. MANDATS A EXERCER A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Article 36 - Chaque organisation syndicale dispose également d'un crédit de jours pour l'accomplissement, en dehors de l'entreprise, de prestations liées à l'exercice des mandats de ses affiliés.

Article 37 - Ce crédit de jours s'élève, pour chaque organisation syndicale, à trois jours par année par mandat exercé.

Ce crédit de jours 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.

Artikel 38 - Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superior, de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel inlichten en ervoor zorgen dat, in gemeenschappelijk akkoord met hen, 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 36 niet voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goed functioneren van het werk.

De onderneming zal, gelet op de arbeidsfunctie van de afgevaardigde, zoveel mogelijk voorzien in de vervanging aan het werk van de afgevaardigde die afwezig is wegens zijn syndicale verplichtingen.

Artikel 39 - Behalve in dringende gevallen, worden de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel ingelicht ten minste acht werkdagen vóór de datum van de afwezigheid van de afgevaardigde, die gebruik maakt van de kredietdagen bepaald bij de artikelen 36 en 37 voornoemd.

Artikel 40 - Voor de toepassing van de artikelen 33 en 37 in geval van blijvende onenigheid met de werkgever en nadat alle mogelijkheden van overleg binnen de onderneming werden uitgeput, wordt het Paritair comité voor de grootwarenhuizen van het geschil op de hoogte gesteld.

HOOFDSTUK 8 - INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL

Artikel 41 - 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 42 - Behalve dringende gevallen, moet de syndicale afvaardiging ten minste vijf werkdagen vooraf de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel

Article 38 - En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, les demandeurs doivent informer préalablement leur chef direct, la direction centrale du personnel de l'entreprise et la direction du siège concerné 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 dans le cadre de l'article 36 ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'entreprise veillera, dans toute la mesure du possible et eu égard à la fonction de travail du délégué, à pourvoir au remplacement au travail du délégué absent en raison de ses obligations syndicales.

Article 39 - Sauf cas d'urgence, la direction centrale du personnel de l'entreprise et la direction du siège concerné sont informées au moins huit jours ouvrables avant le temps d'absence du délégué qui fait usage du crédit de jours défini aux articles 36 et 37 ci-avant.

Article 40 - Pour l'application des articles 33 et 37, en cas de désaccord persistant avec l'employeur et après que toutes les possibilités de concertation aient été épuisées au sein de l'entreprise, la Commission paritaire des grands magasins est saisie du différend.

CHAPITRE 8 - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 41 - 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 42 - 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 et la direction du siège

inlichten.

Artikel 43 - 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);
- 3° de dag, het uur en de plaats gemeenschappelijk worden vastgesteld.

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

HOOFDSTUK 9 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Artikel 44 - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk règlement van het Paritair comité voor de warenhuizen inzake verzoening, trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na tussenkomst 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.

concerné.

Article 43 - 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° les jour, heure et lieu sont fixés en commun.

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 44 - Sans préjudice de l'application du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire des grands magasins, 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.

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

Artikel 45 - Gedurende de periode van een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt door een clause van sociale vrede, met inbegrip van 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 44 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité. 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 46 - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste veertien werkdagen en begint te lopen de dag na de betekening.

HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 47 - De collectieve arbeidsovereenkomst van ~~30 juni~~ 1973 tot vaststelling van de statuten van de syndicale afvaardiging van het personeel wordt opgeheven.

Artikel 48 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003 en is voor onbepaalde tijd gesloten.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de warenhuizen.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging zal nemen, moet de redenen ervan aangeven en gelijktijdig amendementsvoorstellen indienen, waarvoor de andere ondertekende partijen zich verbinden ze binnen de termijn van één maand in het Nationaal Paritair Comité te bespreken.

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 grands magasins.

Article 45 - 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 44 et, notamment à la conciliation préalable de la Commission paritaire. 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 46 - 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 47 - La convention collective de travail du ~~30 juin~~ 1973 fixant les statuts de la délégation syndicale du personnel est abrogée.

Article 48 - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er juillet 2003 et est conclue pour une période indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire des grands magasins.

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