



ERRATUM

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

**CCT n° 173468/CO/311
du 23/11/2021**

Correction du texte français :

- Le point 2. du titre D. « Initiatives paritaires », second alinéa doit être corrigé comme suit : « Les partenaires sociaux s'engagent à conclure, ~~au moment de la conclusion de l'accord sectoriel,~~ pour les années 2021 et 2022, une convention collective de travail sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes. »

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de grote kleinhandelsza-
ken**

**CAO nr. 173648/CO/311
van 23/11/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Punt 2. van titel D. « Initiatives paritaires », tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « Les partenaires sociaux s'engagent à conclure, ~~au moment de la conclusion de l'accord sectoriel,~~ pour les années 2021 et 2022, une convention collective de travail sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes. »

Beslissing van

09-01-2023

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

**SECTORAKKOORD 2021-2022 VAN 23
NOVEMBER 2021**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311).

A. Koopkracht

1. Invulling van de loonmarge

Vanaf 1 januari 2022 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 10 euro bruto per maand.

Voor de arbeiders worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,0659 euro bruto per uur.

In december 2021 zal een eenmalige premie van 70 euro bruto worden uitbetaald aan voltijdse werknemers die op 30 september 2021 een arbeidsovereenkomst hebben (exclusief de langdurige zieken, d.w.z. langer dan 12 maanden ziek) en op het ogenblik van de uitbetaling van de premie. De premie wordt tegelijk met de eindejaarspremie uitbetaald, maar wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen naar verhouding tot hun contractuele arbeidsduur toegekend worden.

2. Coronapremie

De coronapremie in de vorm van consumptiecheques bepaald door het KB van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het KB van 28 november 1969 wordt toegekend aan de werknemers als volgt:

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

CP 311

**ACCORD SECTORIEL 2021-2022 DU 23
NOVEMBRE 2021**

Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311).

** des entreprises*

A. Pouvoir d'achat

1. Utilisation de la marge salariale

À partir du 1er janvier 2022, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires mensuels effectivement payés seront majorés de 10 euros bruts par mois.

Pour les ouvriers, le revenu mensuel moyen minimum, les barèmes et les salaires horaires effectivement payés seront majorés de 0,0659 euro brut par heure à partir du 1er janvier 2022.

En décembre 2021, une prime unique et non récurrente de 70 euros brut sera attribuée aux travailleurs à temps plein sous contrat de travail (à l'exclusion des malades de longue durée, c'est-à-dire plus de 12 mois malades) au 30 septembre 2021 et au moment du paiement de la prime. La prime sera versée en même temps que la prime de fin d'année, mais ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Ces avantages seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leur régime de travail contractuel.

2. Prime corona

La prime corona sous forme de chèques consommation prévue par l'AR du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'AR du 28 novembre 1969 est accordée aux travailleurs de la façon suivante :

Voor werknemers van de bedrijven in PC 311, zal het bedrag van de premie 250 euro bedragen, voor zover deze ondernemingen zowel in 2019 als in 2020 een positieve bedrijfswinst (code 9901) hebben gekend.

Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben (exclusief de langdurige zieken, d.w.z. langer dan 12 maanden ziek) op 30 september 2021 en op het moment van de uitbetaling komen in aanmerking voor de premie.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen naar verhouding tot hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tussen 1 januari 2021 en 31 oktober 2021 toegekend worden.

Deze coronapremie zal niet in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie. *en niet-recurrante*

Deze coronapremie is een eenmalige premie die tegelijk met de eindejaarspremie van 2021 zal worden uitbetaald.

3. Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2022 wordt het plafond van 35.000 euro voor de terugbetaling van privévervoerskosten verhoogd tot 37.500 euro.

Voor de berekening van dit plafond wordt het bruto maandsalaris vermenigvuldigd met 13,92 in aanmerking genomen.

B. EINDELOOPBAAN

Voor de duur van huidig akkoord, verlengen de sociale partners in de mate van het mogelijke en binnen de actuele wettelijke context de sectorale CAO's met betrekking tot SWT en Tijdskrediet, *eindelooppbaan*.

1. Eindelooppbaan

Pour les travailleurs des entreprises de la CP 311, le montant de la prime sera de 250 euros, pour autant que ces entreprises ont connu un bénéfice d'exploitation (code 9901) positif tant en 2019 qu'en 2020.

Les travailleurs sous contrat de travail (à l'exclusion des malades de longue durée, c'est-à-dire plus de 12 mois malades) au 30 septembre 2021 et au moment du paiement seront éligibles à la prime.

Ces avantages seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs heures réellement prestées et assimilées entre le 1er janvier 2021 et le 31 octobre 2021.

Cette prime corona ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Cette prime corona est une prime unique et non-récurrente qui sera uniquement payée en même temps que la prime de fin d'année 2021.

3. Frais de déplacement

A partir du 1er janvier 2022, le plafond de 35.000 euros pour le remboursement des frais de transport privé est augmenté à 37.500 euros.

Pour le calcul de ce plafond, le salaire brut mensuel multiplié par 13,92 sera pris en compte.

B. FIN DE CARRIERE

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, les conventions collectives de travail sectorielles relatives aux RCC et aux crédit-temps fins de carrière.

1. Emplois fin de carrière

Overeenkomstig cao's nr. 156 en 157, gesloten in de NAR op 15 juli 2021, wordt de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk besluit van 12 december 2001 voorziet, voor de periode 2021-2022 en de 6 eerste maanden van 2023 op 55 jaar gebracht voor werknemers die, overeenkomstig art. 8, § 1 van cao nr. 103, hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, en voor werknemers die hun prestaties met 1/5 verminderen, en dit voor zover die werknemers op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, voldoen aan de voorwaarden van cao's nr. 156 en 157.

De toeslag van het sociaal fonds wordt ook toegekend vanaf de leeftijd van 55 jaar voor werknemers die aan de bovengenoemde voorwaarden voldoen.

2. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De sociale partners verlengen, voor zover mogelijk en in de huidige wettelijke context, de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende SWT en het tijdskrediet ~~in de loopbaan~~ ~~in de loopbaan~~ voor de duur van dit akkoord.

1. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 151.

2. Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in art. 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

En application des cct n° 156 et 157, conclues au sein du CNT le 15 juillet 2021, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période 2021-2022 et pour les 6 premiers mois de 2023, à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'art. 8 § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail à des prestations à mi-temps, et pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5, et ce pour autant qu'au moment de la notification écrite à l'employeur, ils remplissent les conditions des cct n° 156 et 157.

Le complément du fonds social est également accordé à partir de 55 ans pour les travailleurs qui répondent aux conditions susmentionnées.

2. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et dans le contexte légal actuel, la convention collective de travail sectorielle relative aux RCC.

1. Chômage avec complément d'entreprise pour des travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 151.

2. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions fixées à l'article 3, § 3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

3. Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière

3. Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt toegekend aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 152.

4. Beschikbaarheid

Overeenkomstig artikel 22, § 3, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en cao nr 153 van de NAR wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, 4de lid, 1° op 62 jaar gebracht met ingang van 1 juli 2021 en tot het einde van de geldigheidsduur van dit akkoord.

C. OPLEIDING

1. Opleidingsinspanning

In uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt voor het geheel van de sector een opleidingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van vijf dagen gemiddeld, per voltijds equivalent voor de jaren 2021-2022 samen.

Het wordt aanbevolen dat bedrijven die dit gemiddelde niet halen, hun opleidingsinspanningen opvoeren.

Elk jaar zal een enquête worden georganiseerd bij de ondernemingen waarvan de resultaten worden overgemaakt aan het Sociaal fonds en dit per type opleiding en per categorie van werknemers met het oog op een sectorale evaluatie.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad.

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 152.

4. Disponibilité

En exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la CCT n° 153 du CNT, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er juillet 2021 et jusqu'à la fin de la durée de validité de cet accord.

C. FORMATION

1. Effort de formation

En exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, il est prévu pour l'ensemble du secteur un effort de formation qui est au moins équivalent à un effort de formation de 5 jours en moyenne, par équivalent temps plein, pour les années 2021 et 2022 ensemble.

Il est recommandé aux entreprises qui n'atteignent pas cette moyenne d'augmenter leurs efforts de formation.

Chaque année une enquête sera organisée auprès des entreprises dont les résultats seront communiqués au Fonds social par type de formation et par catégorie de travailleurs en vue d'une évaluation sectorielle.

Les partenaires sociaux s'engagent à réunir un groupe de travail en vue d'examiner la formation dans le secteur et d'élaborer une trajectoire de croissance.

2. Duaal leren

De recent afgesproken opleidingsinitiatieven, in de schoot van het sociaal fonds, zullen in de komende periode verder uitgevoerd worden.

Tweemaandelijks zal een bipartite Opleidingscomité Opleiding, in de schoot van het sociaal fonds, samenkomen om de initiatieven op het vlak van levenslang leren, duaal leren en diversiteit en inclusie, federaal en in de drie Gewesten, op te volgen.

3. Opleidingsaanbod

Het sectoraal opleidingsaanbod voor 2022 en 2023 zal alvast, binnen de reeds voorziene budgetten, bevatten:

- De opleiding omgaan met agressie ^{in de winkel} wordt voortgezet: 750 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds;
- 2 opleidingen op het vlak van digitalisering, werkbaar werk, ergonomie, diversiteit, enz., verder te bepalen: 2 x 500 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds;
- Een sectorale mentoropleiding: 500 deelnemers per jaar (collectief en in house samen), met terugbetaling van 160 EUR per opleidingsdag vanuit het sociaal fonds.

Er zal, onder meer in de tripartite opvolgingscomités, uitvoering gegeven worden aan de opleidingsconvenanten met de Vlaamse overheid, IFAPME en Le Forem en er wordt verder werk gemaakt van opleidingsconvenanten met het Franstalig onderwijs en het Brussels Gewest.

2. Formation en alternance

Les initiatives de formation récemment convenues, dans le cadre du fonds social, seront mises en œuvre dans la période à venir.

Un Comité de suivi Formation bipartite, au sein du fonds social, se réunira tous les deux mois pour suivre les initiatives dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, de la formation en alternance et de la diversité et de l'inclusion, au niveau fédéral et dans les trois Régions.

3. Offre de formations

L'offre de formation sectorielle pour les années 2022 et 2023 comprendra déjà, dans le cadre des budgets déjà prévus :

- La formation gestion de l'agressivité en magasin sera poursuivie: 750 participants par an (collectivement et in house), avec un remboursement de 160 euros par jour de formation par le fonds social ;
- 2 formations dans le domaine de la digitalisation, du travail faisable, de l'ergonomie, de la diversité, etc., à déterminer plus précisément: 2 x 500 participants par an (collectivement et in house), avec un remboursement de 160 euros par jour de formation par le fonds social ;
- Une formation sectorielle au tutorat : 500 participants par an (collectivement et in house), avec un remboursement de 160 euros par jour de formation par le fonds social.

Les conventions de formation avec le Gouvernement flamand, l'IFAPME et Le Forem seront mises en œuvre, y compris dans les comités de suivi tripartites, et les conventions de formation avec l'enseignement francophone et la Région bruxelloise feront l'objet d'un travail supplémentaire.

D. PARITAIRE INITIATIEVEN

1. Verderzetting huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

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

2. Naleving van het KB Risicogroepen

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (B.S. 8 april 2013), dient 0,05% van de loonmassa, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van de 0,05 % van de loonmassa waarvan hiervoor bepaald, dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.

De sociale partners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2021 en 2022 een sectorale cao te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, met vermelding van de initiatieven betreffende de kinderopvang, de bovenvermelde tewerkstellingspremies, evenals de andere bestaande initiatieven.

3. Verderzetting van de tussenkomsten van het sociaal fonds

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving en sociale lasten.

Overzicht van tussenkomsten van het fonds:

- Beroepsopleiding
- Aanvulling tijdskrediet vanaf 55 jaar

D. INITIATIVES PARITAIRES

1. Poursuite des interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf changement légal.

En cas de changement de législation, les partenaires sociaux se concerteront sur la poursuite des interventions.

2. Respect de l' AR Groupes à risque

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4e paragraphe, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013), 0,05% de la masse salariale doivent être réservés en faveur d'un ou plusieurs groupes cités à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013. De ces 0,05%, la moitié doit être consacrée aux travailleurs stipulés à l'article 2 de l'arrêté royal.

de la masse salariale

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure, au moment de la conclusion de l'accord sectoriel, pour les années 2021 et 2022 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives relatives à la garde des enfants, aux primes à l'embauche susmentionnées, ainsi que les autres initiatives existantes.

3. Prolongation des interventions du fonds social

Toutes les interventions actuelles du Fonds social dans le cadre de mesures d'emploi sont conservées, sous réserve de législation et charges sociales inchangées.

Aperçu des interventions du fonds :

- Formation professionnelle
- Complément crédit-temps à partir de 55 ans

- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar
- Tussenkost in kinderopvang

4. Verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor de premie kinderopvang

De leeftijdsvoorwaarde is verhoogd van 3 tot 6 jaar oud *voor de premie kinderopvang.*

5. Sectorale werkgroepen

De volgende werkgroepen worden behouden:

- Werkgroep evolutie van de beroepen in de handel, opleiding en transities
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht
- Werkgroep werkbaar werk
- Werkgroep interpretatie van de cao's
- Werkgroep Opleiding
- Werkgroep harmonisatie van de paritaire comités

Elke werkgroep komt om de twee maanden bijeen volgens een door het paritair comité vast te stellen kalender. De werkwijze zal tijdens de eerste vergadering na deze overeenkomst worden vastgesteld. Er zal ook een evaluatie van de werkzaamheden van deze werkgroepen worden gepland.

E. SYNDICALE WERKING

1. Verhoging tussenkost vanuit het sociaal fonds voor syndicale vorming

Vanaf 2022 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkost voor de syndicale vorming verhoogd met 5 %.

2. Verhoging van de sectorale drempel van effectieve syndicale afgevaardigden in PC 311

Vanaf 1 januari 2022 wordt de sectorale drempel voor effectieve syndicale

- Incapacité de travail définitive
- Prime à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans
- Intervention dans l'accueil des enfants

4. Relèvement de la condition d'âge pour la prime garde d'enfant

La condition d'âge pour la prime garde d'enfant est augmentée de 3 à 6 ans.

5. Groupes de travail sectoriels

Les groupes de travail suivants sont maintenus :

- Groupe de travail évolution des métiers dans le commerce, la formation, et les transitions
- Groupe de travail réintégration après maladie de longue durée et force majeure médicale
- Groupe de travail faisabilité du travail
- Groupe de travail interprétation des CCT
- Groupe de travail formation
- Groupe de travail harmonisation des commissions paritaires

Chaque groupe de travail se réunira tous les deux mois en suivant le calendrier qui sera fixé au sein de la commission paritaire. Les modalités de fonctionnement seront fixées lors de la première réunion qui suit le présent accord. Une évaluation des travaux de ces groupes de travail sera également prévue.

E. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

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

A partir de l'année 2022, le montant du budget annuel de l'intervention pour la formation syndicale sera augmenté de 5 %.

2. Augmentation du seuil sectoriel de délégués syndicaux effectifs en CP 311

A partir du 1er janvier 2022, le seuil sectoriel de délégués syndicaux effectifs au sein de la

afgevaardigden in de syndicale afvaardiging als volgt verhoogd:

- Bedrijven met 500 werknemers of minder: een toename van één effectieve afgevaardigde
- Bedrijven met 501 werknemers of meer: een toename van twee effectieve afgevaardigden

Bedrijven die reeds meer effectieve afgevaardigden hebben dan de nieuwe sectorale drempel zoals bepaald in dit akkoord, hoeven hun aantal effectieve afgevaardigden niet te verhogen.

F. OMZETTING VAN DE ECOCHEQUES

- Ecocheques kunnen in het bedrijf worden omgezet in een ander voordeel door een collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 januari 2022 wordt gesloten.

- De besprekingen in het bedrijf kunnen alleen over deze omzetting gaan.

- Deze omzetting mag niet tot gevolg hebben dat de kosten voor de werkgever stijgen.

G. OMZETTING VAN DE PREMIE VAN 250 EURO

- Deze premie van 250 euro bepaald door de Cao van 4 september 2017 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016 is via bedrijfs-cao gesloten vóór 31/01/2022 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omzetbaar in één van de volgende voordelen of een combinatie ervan met een gelijke totale waarde :

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

délégation syndicale est augmenté de la manière suivante :

- Entreprises de 500 travailleurs ou moins : augmentation d'un délégué effectif
- Entreprises de 501 travailleurs ou plus : augmentation de deux délégués effectifs

Les entreprises dont le nombre de délégués effectifs est déjà supérieur au nouveau seuil sectoriel tel que déterminé par le présent accord ne doivent pas augmenter leur nombre de délégués effectifs.

F. CONVERSION DES ECOCHEQUES

- Les écochèques peuvent être convertis en entreprise en un autre avantage, par une convention collective de travail conclue avant le 31 janvier 2022.

- Les discussions en entreprise ne peuvent avoir pour objet que cette conversion.

- Cette conversion ne peut avoir pour effet d'augmenter le coût patronal pour l'employeur.

G. CONVERSION DE LA PRIME DE 250 EUROS

- Cette prime de 250 euros prévue dans la CCT du 4 septembre 2017 relative à l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2015-2016 est transformable par division ou branche d'entreprise moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 31/01/2022, en un des avantages suivants, ou une combinaison de ceux-ci pour une valeur totale identique :

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

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

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

- Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 31/01/2022 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

H. OMZETTING VAN DE PREMIE VAN 70 EURO

De omzetting van deze premie van 70 euro bepaald door de Cao van 4 september 2017 tot toekenning van een jaarlijkse premie in uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006 in een gelijkwaardig voordeel kan worden geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst, die uiterlijk op 31 januari 2022 op het niveau van de onderneming wordt gesloten.

I. BETALING VAN DE ADV-DAGEN PRO RATA

In geval van vertrek uit de onderneming worden de door de werknemer bij zijn vertrek niet opgenomen en reeds verworven ADV-dagen in aanmerking genomen en uitbetaald pro rata van de gewerkte dagen. Dat is de toepassing van de wet en van de sector-cao's.

J. BEKENDMAKING VAN UURROOSTERS

Vanaf de ondertekening van dit sectorakkoord worden de uurroosters van voltijdse werknemers met variabele uurroosters bekendgemaakt binnen dezelfde termijn als die voor deeltijdse werknemers met variabele uurroosters.

ARBEIDS-

K. TIJDSREGISTRATIE

De werkgevers verbinden zich ertoe om, voor zover dit nog niet is gebeurd, dit punt op de agenda van de ondernemingen te plaatsen om

- La prime brute ou la prime à verser dans le plan d'assurance de groupe sera payée aux travailleurs à temps partiel au prorata de leurs prestations.

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

- A défaut d'un accord d'entreprise avant le 31/01/2022, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

H. CONVERSION DE LA PREMIE DE 70 EUROS

La conversion de cette prime de 70 euros prévue par la Cct du 4 septembre 2017 relative à l'octroi d'une prime annuelle en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 par un avantage équivalent peut être prévue par convention collective *de travail* conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 janvier 2022.

I. PAIEMENT DES JOURS DE RTT AU PRO RATA

En cas de départ de l'entreprise, les jours de RTT déjà acquis et non pris par le travailleur lors de son départ de l'entreprise seront pris en compte et payés au pro rata des jours travaillés. Il s'agit de l'application de la loi et des Cct sectorielles.

J. AFFICHAGE DES HORAIRES

A partir de la signature du présent accord, ^{sectoriel} les horaires des travailleurs à temps plein à horaire variable seront affichés dans les mêmes délais que pour les travailleurs à temps partiels à horaire variable.

K. ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent, là où cela n'a pas encore été fait, à mettre ce point à l'agenda

een passende oplossing te vinden voor de situatie van de onderneming.

L. RONDE TAFEL TOEKOMST VAN DE HANDEL

De sociale partners verbinden zich ertoe vóór maart 2022 bijeen te komen om tot een gezamenlijk advies over de toekomst van de sector, inclusief e-commerce, te komen.

M. VEILIGHEID EN AGRESSIVITEIT IN DE WINKELS

De sociale partners zijn zich bewust van het belang van een doeltreffend veiligheidsbeleid in de winkels, zodat de bedienden hun werk in een rustig klimaat kunnen verrichten.

Vanuit het paritair comité verbinden zij zich ertoe samen te overleggen en na te denken over een positieve sensibiliseringscampagne naar de klanten.

N. SLOTBEPALINGEN

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

De collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het vlak van de sector en van de bedrijven, worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

2. Sociale vrede

De werknemers en de werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren in de ondernemingen en dit voor de gehele duur van het akkoord. Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

O. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen.

dans les entreprises afin de trouver une solution appropriée à la situation de l'entreprise.

L. TABLE RONDE AVENIR DU COMMERCE

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en vue d'aboutir à un avis commun sur l'avenir du secteur, en ce compris l'e-commerce, avant mars 2022.

M. SECURITE ET AGRESSIVITE DANS LES MAGASINS

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance d'une politique de sécurité efficace dans les magasins pour que les employés puissent exercer leur métier dans un climat serein.

A partir de la commission paritaire, ils s'engagent à discuter et réfléchir ensemble à une campagne de sensibilisation positive envers les clients.

N. DISPOSITIONS FINALES

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

Les conventions collectives de travail à durée déterminée, conclues au niveau du secteur et des entreprises, sont prolongées pour la durée du présent accord.

2. Paix sociale

Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les parties n'introduiront aucune nouvelle revendication au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

O. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus.