

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE
KLEINHANDELSZAKEN**

PC 311

SECTORAKKOORD

Dit protocol is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité 311.

Voorwoord

De handelsector ondergaat grote economische en sociale veranderingen. De sociale partners stellen vast wat volgt:

- De sector heeft moeite om nieuw talent aan te werven en te behouden.
- De transformatie/evolutie van de sector noopt ons te praten over levenslang leren, terwijl werknemers een duurzame baan kunnen behouden.
- De transformatie van de sector noopt ons te praten over duurzame tewerkstelling, arbeidsomstandigheden en een werkorganisatie die aangepast is aan de uitdagingen van de sector.

De sociale partners erkennen :

- het belang om kwaliteitsbanen te hebben en om het noodzakelijk kader van de flexibiliteit te bespreken.
- het belang van stabiele banen en kwaliteitscontracten voor werknemers, van het werken aan een duurzamere tewerkstelling, en van het spreken over het verminderen van preciaire contracten en de omkadering ervan.

De sociale partners raden bedrijven ten zeerste aan deze onderwerpen op de agenda te zetten van hun sociale dialoog als onderdeel van de opvolging van dit sectorakkoord. In het kader van de volgende sectoronderhandelingen zal een evaluatie worden uitgevoerd.

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

CP 311

ACCORD SECTORIEL

Ce protocole est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire 311.

Préambule

Le secteur commerce est un secteur en pleine mutation économique et sociale. Les interlocuteurs sociaux tirent les constats suivants :

- le secteur peine à recruter et retenir de nouveaux talents.
- la transformation/évolution du secteur doit nous amener à discuter de la formation tout au long de la vie, tout en permettant au travailleur de maintenir un emploi durable.
- la mutation du secteur doit nous forcer à réfléchir ensemble relativement à l'emploi durable, aux conditions de travail et à une organisation du travail adaptée aux défis du secteur.

Les interlocuteurs sociaux reconnaissent :

- l'importance d'avoir de l'emploi de qualité, et de discuter du nécessaire encadrement de la flexibilité.
- l'importance de donner de la stabilité d'emploi aux travailleurs, des contrats de qualité, de travailler à durabiliser l'emploi, et de discuter de la diminution des contrats précaires et de leur encadrement.

Les interlocuteurs sociaux recommandent vivement aux entreprises de mettre ces sujets à l'ordre du jour de leur dialogue social en entreprise dans le cadre du suivi du présent accord sectoriel. Une évaluation sera réalisée dans le cadre de l'ouverture des prochaines

Een sterke sector heeft behoefte aan tevreden, goed opgeleide werknemers die hun werk kunnen combineren met hun gezinsleven, in een hyperconcurrerende arbeidsmarkt, en bedrijven die zich snel kunnen aanpassen aan veranderingen.

De sociale partners benadrukken het belang van een constructieve sociale dialoog binnen de sector en het bedrijf. In dit opzicht herbevestigen ze hun engagement om het herenakkoord van 18 februari 2002 en de wederzijdse verbintenissen die eraan gekoppeld zijn, na te leven. De sociale partners bevelen aan de juridisering van collectieve sociale geschillen te vermijden voordat het sociaal overleg is uitgeput.

A. KOOPKRACHT

1. Koopkrachtpremie

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie, aangevuld door het advies van de Raad van State 73.147/1 van 10 maart 2023, wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

1.1. Definities en bedragen

Een onderneming heeft in 2022 **een hoge winst behaald** indien de verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) 2022 en de omzet (Code 70) 2022 groter is dan 0% maar lager dan 4%. Formule = $\frac{\text{Bedrijfswinst 2022}}{\text{omzet 2022}}$ (in percentage)

- Als de verhouding tussen de bedrijfswinst 2022 en de omzet 2022 groter is dan 0%, maar lager dan 0,5%, dan bedraagt de premie 75 euro
- Als de verhouding tussen de bedrijfswinst 2022 en de omzet 2022 gelijk is aan of groter is dan 0,5%, maar

négociations sectorielles.

Un secteur fort nécessite d'une part des travailleurs épanouis, formés, dont le travail permet la conciliation vie professionnelle et vie familiale, et ce, dans un marché du travail hyperconcurrentiel, et d'autre part des entreprises capables de s'adapter rapidement au changement.

Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'importance d'une concertation sociale constructive au sein du secteur et de l'entreprise. A cet égard, ils réaffirment leur engagement de respecter le Gentlemen's agreement du 18 février 2002, et les engagements réciproques qui y sont liés. Les interlocuteurs sociaux recommandent d'éviter la judiciarisation des conflits sociaux collectifs tant que le processus de concertation sociale n'est pas épuisé.

A. POUVOIR D'ACHAT

1. Prime de pouvoir d'achat

Conformément à l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat, complété par l'avis du Conseil d'Etat 73.147/1 du 10 mars 2023, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous la forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

1.1. Définitions et montants

Une entreprise a réalisé en 2022 des **bénéfices élevés** si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) 2022 et le chiffre d'affaires (Code 70) 2022 est égal ou supérieur à 0% mais inférieur à 4%. Formule = $\frac{\text{bénéfice d'exploitation 2022}}{\text{Chiffre d'affaire 2022}}$ (en pourcentage)

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation 2022 et le chiffre d'affaires 2022 supérieur à 0%, mais inférieur à 0,5%, le montant de la prime sera de 75 euros
- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation 2022 est égal ou supérieur

lager dan 1%, dan bedraagt de premie 100 euro

- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 1%, maar lager dan 2%, dan bedraagt de premie 200 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 2%, maar lager dan 3%, dan bedraagt de premie 275 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 3% maar lager dan 4%, dan bedraagt de premie 350 euro

Een onderneming heeft in 2022 een **uitzonderlijk hoge** winst behaald indien deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 4%.

- Als de verhouding tussen de bedrijfswinst 2022 en de omzet 2022 gelijk is aan of groter is dan 4% maar lager dan 5%, dan bedraagt de premie 400 euro.
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 5% maar lager dan 6%, dan bedraagt de premie 450 euro
- Als deze verhouding gelijk is aan of groter is dan 6% maar lager dan 7%, dan bedraagt de premie 500 euro
- Als de verhouding gelijk is aan of groter is dan 7%, dan bedraagt de premie 750 euro

Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit die als werkgever in België optreedt en binnen het toepassingsgebied van het betrokkene PC valt, aan de hand van de jaarrekening die aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd.

Voor een enseigne met meerdere juridische entiteiten die binnen het toepassingsgebied van PC 311 vallen, worden de criteria beoordeeld op basis van de geconsolideerde gegevens van die bovengenoemde juridische entiteiten in België.

Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat

à 0,5%, mais inférieur à 1%, le montant de la prime sera de 100 euros

- Si ce ratio est égal ou supérieur à 1%, mais inférieur à 2%, le montant de la prime sera de 200 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 2% mais inférieur à 3%, le montant de la prime sera de 275 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 3% mais inférieur à 4%, le montant de la prime sera de 350 euros

Une entreprise a réalisé en 2022 des **bénéfices exceptionnellement élevés** si ce ratio est égal ou supérieur à 4%.

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation 2022 et le chiffre d'affaires 2022 est égal ou supérieur à 4% mais inférieur à 5%, le montant de la prime sera de 400 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 5% mais inférieur à 6%, le montant de la prime sera de 450 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 6% mais inférieur à 7%, le montant de la prime sera de 500 euros
- Si ce ratio est égal ou supérieur à 7%, le montant de la prime sera de 750 euros

Le respect des conditions est apprécié au niveau de l'entité juridique agissant en tant qu'employeur en Belgique et relevant du champ d'application de la CP concernée, sur la base des comptes annuels soumis au conseil d'entreprise.

Lorsqu'une enseigne est composée de plusieurs entités juridiques tombant sous le champ de compétence de la CP 311, les critères sont évalués sur la base des données consolidées des entités juridiques susmentionnées en Belgique.

L'année 2022 fait référence à l'exercice comptable au cours duquel la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'exercice comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice

afsluit in 2022.

1.2 Toekenningsvoorwaarden

De premie wordt toegekend aan werknemers die :

- op 31 oktober 2023 en op het moment van uitbetaling van de premie een arbeidsovereenkomst hebben,
- naar rato van de effectieve of gelijkgestelde arbeidsprestaties tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023 (overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie).
- aan de deeltijdse werknemers, naar rato van hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023.

Deze eenmalige premie wordt tegelijk met de eindejaarspremie uitbetaald, maar wordt niet meegeteld bij de berekening ervan.

Op bedrijfsniveau zullen geen nieuwe eisen over de definitie en het bedrag van deze premie plaatsvinden.

2. Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2024 wordt het plafond van 37.500 euro voor de terugbetaling van privévervoerskosten verhoogd tot 40.000 euro.

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

3. Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding van 0,24 euro per kilometer verhoogd naar 0,27 euro voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

4. Eindejaarspremie in PC 311

- Vanaf 1 januari 2024 zal er ook een eindejaarspremie worden betaald aan werknemers die ontslag nemen, naar rato van

comptable clôturé en 2022.

1.2. Conditions d'octroi

La prime est accordée aux travailleurs qui :

- sont sous contrat de travail au 31 octobre 2023 et au moment du paiement de la prime,
- et ce au prorata des prestations effectives ou assimilées (conformément à l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles) entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023.
- pour les temps partiels, au prorata de leurs heures réellement prestées et assimilées entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023.

Cette prime unique et non-récurrente sera payée en même temps que la prime de fin d'année, mais ne sera pas prise en compte pour son calcul.

Aucune nouvelle revendication n'aura lieu en entreprise par rapport à la définition et au montant de cette prime.

2. Frais de déplacement

A partir du 1^{er} janvier 2024, le plafond de 37.500 euros pour le remboursement des frais de transport privé est augmenté à 40.000 euros.

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

3. Indemnité vélo

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité de 0,24 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est augmentée à 0,27 euro par kilomètre pour les déplacements à bicyclette.

4. Prime de fin d'année en CP 311

- A partir du 1^{er} janvier 2024, une prime de fin d'année sera également payée aux travailleurs qui démissionnent, au pro rata de leurs

hun effectieve en gelijkgestelde prestaties (in de cao betreffende de eindejaarspremie), op voorwaarde dat ze ten minste 5 jaar ancienniteit in de onderneming hebben.

- Vanaf 1 januari 2024 zal tijdelijke werkloosheid (om economische redenen en overmacht) worden gelijkgesteld met effectieve prestaties in de cao betreffende de eindejaarspremie.

B. VIER DAGENWEEK

De sociale partners bevelen aan om de mogelijkheid van het invoeren en implementeren van een 4-dagenweek voor alle werknemers te onderzoeken. In dit verband kunnen tests in bedrijven worden gestart in overleg met de sociale partners.

In voorkomend geval kan dit overleg het voorwerp uitmaken van bedrijfsakkoorden.

C. 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.

1. Landingsbanen

Overeenkomstig cao nr 170 van de NAR, wordt de leeftijdsgrens voor de toekenning van de uitkeringen waarin het koninklijk besluit van 12 december 2001 voorziet, voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, 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

prestations effectives et assimilées (dans la cct sur la prime de fin d'année), pour autant qu'ils aient minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- A partir du 1^{er} janvier 2024, le chômage temporaire (pour raisons économiques et pour force majeure) sera assimilé à des prestations effectives dans la cct sur la prime de fin d'année.

B. SEMAINE DE 4 JOURS

Les partenaires sociaux recommandent que la possibilité d'instaurer et de mettre en place une semaine de 4 jours pour tous les travailleurs soit étudiée. A cet égard, des tests peuvent notamment être entamés en entreprise en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Le cas échéant, cette concertation peut faire l'objet d'accords d'entreprise.

C. FIN DE CARRIERE

Pour la durée de cet 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

En application de la CCT n° 170 du CNT, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues par l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, est portée pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 de la cct n° 170.

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

werkgever, voldoen aan de voorwaarden van cao nr. 170. 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 eindeloopbaan 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. 166.

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.

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

Het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegekend aan de ontslagen

2. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Pour la durée de cet 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° 166.

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

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les

werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in cao nr. 167.

4. Beschikbaarheid

Overeenkomstig artikel 22, § 3, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de cao's nr 168 en 169 van de NAR wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, 4de lid, 1° op 62 jaar gebracht met ingang van 1 juli 2023 tot 15 november 2023.

D. OPLEIDING

1. Opleidingsinspanning

Ter uitvoering van hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (Arbeidsdeal), geldt vanaf 2024 in de ondernemingen volgend groeipad:

- 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 1 januari 2024;
- 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 1 januari 2026;
- 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 1 januari 2028.

Voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt het opleidingsrecht vastgesteld overeenkomstig artikel 50, §3 van de Wet op de Arbeidsdeal.

Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen 'formele opleiding' en 'informele opleiding' gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, §1 a) en b) van de Wet van 3 oktober 2023 houdende diverse bepalingen (Arbeidsdeal):

conditions prévues par la CCT n° 167.

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 CCT n° 168 et 169 du CNT, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 15 novembre 2023.

D. FORMATION

1. Effort de formation

En exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses (Deal pour l'Emploi), à partir de 2024, la trajectoire de croissance suivante s'applique dans les entreprises :

- 3 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2024
- 4 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2026
- 5 jours de formation individuels par an pour un travailleur à temps plein à partir du 1er janvier 2028

Pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50, §3 de la loi sur le Deal pour l'Emploi.

Pour l'application du droit individuel à la formation les termes 'formation formelle' et 'formation informelle' sont définis conformément à l'article 50, §1 a) et b) de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses (Deal pour l'emploi) :

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

De verhouding tussen formele en informele opleidingen moet in evenwicht zijn.

De voorkeur wordt gegeven aan gecertificeerde opleidingen, en hebben als doel de beroepskwalificaties van de werknemer te verbeteren. De sector specifieke opleidingen die via Commerce Training worden aangeboden, zullen in grote mate en voor zover mogelijk gecertificeerde opleidingen zijn.

Zowel voor nieuwe werknemers als voor andere werknemers moet deze training op tijd worden georganiseerd.

De sector-cao opleiding wordt gesloten voor een bepaalde duur van twee jaar.

De werkgever bezorgt jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij gebrek, aan de syndicale delegatie een rapportering i.v.m. de aangeboden opleidingsdagen. De ondernemingsraad wordt ook geïnformeerd en geraadpleegd over het opleidingsplan.

a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

Le rapport entre l'offre de formations formelles et informelles doit être équilibré.

Les formations certificatives seront privilégiées, et visent à améliorer les qualifications professionnelles du travailleur. Les offres de formations sectorielles via Commerce Training seront dans une large mesure et autant que possible des formations certificatives.

Tant pour les nouveaux engagés que pour les autres travailleurs, ces formations doivent être organisées en temps utile.

La cct sectorielle sur la formation sera conclue pour une durée déterminée de deux ans.

L'employeur fournit annuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, un rapport concernant les jours de formation proposés. De même, le Conseil d'entreprise est informé et consulté par rapport au plan de formation.

2. Strategisch comité opleiding en loopbaan

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

Tweemaandelijks zal een bipartite strategisch comité, in de schoot van het sociaal fonds, samenkomen om de initiatieven op te volgen.

3. Opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod is bedoeld voor alle werknemers in de sector, inclusief werknemers in de winkels, personeel op het hoofdkantoor en kaderleden.

3.1. Vlaams sectorconvenant

- **Bestaande projecten** worden voortgezet: ketenovereenkomst duaal – opleidingen mentor/agressie/verandering/ergonomie - diversiteitsrisicoanalyse - samenwerking met hoger en volwassenenonderwijs, enz.

- Er worden **nieuwe projecten** georganiseerd: uitbreiding van het sectorale opleidingsaanbod – opleidingsplannen duaal leren (sectoraal model) – welcome days in bedrijven - samenwerking met VDAB/CEVORA, enz.

De sociale partners zullen deze sectorconsultent zo snel mogelijk ondertekenen.

3.2 Bijkomende initiatieven voor risicogroepen

- **Bestaande projecten** worden verdergezet: mentoropleiding – digitale opleidingen – slagersopleiding – diversiteitsgids – toegankelijkheidsaudit – loopbaancoach, enz.

- Er zullen **nieuwe projecten** worden georganiseerd: oriëntatiedagen voor slagers – opleiding “omgaan met de nieuwe generatie op de werkvloer” – taalopleiding, enz.

De sociale partners zullen die nieuwe projecten zo snel mogelijk ondertekenen en verbinden zich ertoe de Minister van Economie en Arbeid om een afwijking van de deadline te vragen.

2. Comité stratégique formation et carrière

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

Un Comité stratégique bipartite, au sein du fonds social, se réunira tous les deux mois pour suivre les différentes initiatives.

3. Offre de formations

L’offre de formation est destinée à l’ensemble des travailleurs du secteur, tant les travailleurs de magasin que le personnel du siège et les cadres.

3.1. Convention sectorielle en Flandre

- Les **projets existant** seront poursuivis : ketenovereenkomst duaal – formations mentor/agressivité/changement/ergonomie – analyse de risque diversité – collaboration avec l’enseignement supérieur et pour adulte, ...

- De **nouveaux projets** seront organisés : élargissement des offres de formation sectorielles – plans de formation en alternance (modèle sectoriel) – welcome days en entreprise – collaboration VDAB/CEFORA, ...

A cet égard, les interlocuteurs sociaux signeront au plus vite cette convention.

3.2. Initiatives complémentaires pour les groupes à risques

- Les **projets existant** seront poursuivis : formation « mentor » - formations digitales – formation bouchers – guide diversité – audit accessibilité – coach de carrière - ...

- De **nouveaux projets** seront organisés : journées d’orientation pour les bouchers – formation « appréhender au mieux la nouvelle génération sur le lieu de travail – formations en langue - ...

A cet égard, les interlocuteurs sociaux signeront au plus vite les nouveaux projets, et s’engagent à demander une dérogation à la date limite au Ministre de l’Economie et du Travail.

3.3. Bijkomende ondersteuning uit de Sociale Fondsen

- De huidige opleidingen zullen worden uitgebreid, zowel wat de inhoud als wat het aantal deelnemers betreft: hulp aan bedrijven bij hun opleidingsplannen – meer technische en taalopleidingen – meer opleidingen op het gebied van veiligheid/welzijn – meer opleidingen voor werknemers op hoofdkantoren – reconversie/transitietrajecten – enz.

E. 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 2023 en 2024 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.

3.3. Soutien complémentaire des Fonds Sociaux

- Les formations actuelles seront élargies tant au niveau du contenu que du nombre de participants : aide aux entreprises pour le plan de formation – plus de formations techniques, linguistiques – plus de formations sécurité/bien-être – formation élargie pour les travailleurs du siège – reconversion/ trajets de reconversion - ...

E. 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 interlocuteurs 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.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à conclure, au moment de la conclusion de l'accord sectoriel, pour les années 2023 et 2024 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. 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
- Definitieve arbeidsongeschiktheid
- Aanwervingspremie jongeren - 26 jaar
- Tussenkomst in kinderopvang

4. Verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor de premie kinderopvang

De leeftijdsvoorwaarde voor de premie kinderopvang is verhoogd van 6 tot 12 jaar oud.

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

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
- 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 6 à 12 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

De sociale partners zetten zich in om deze groepen te ontwikkelen ten einde resultaten te kunnen bereiken.

F. SYNDICALE WERKING

Verhoging van het sectorale plafond voor de terugbetaling van verplaatsingskosten

In PC 311 is het plafond van 500 euro voor de vergoeding van verplaatsingskosten die vakbondsafgevaardigden maken bij de uitoefening van hun functie verhoogd tot 650 euro.

In CP 311 wordt de kilometervergoeding verhoogd tot 0,42 euro/km, met een maximum van 650 euro per jaar.

Verhoging tussenkomst vanuit het sociaal fonds voor syndicale vorming

Vanaf 2024 wordt het jaarlijks budget voor de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd met 16%.

G. OMZETTING VAN DE ECOCHEQUES

- Ecocheques kunnen in het bedrijf worden omgezet in een ander voordeel door een collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 januari 2024 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.

H. OMZETTING VAN DE PREMIE VAN 250 EUROS

- In 2023 bedraagt deze premie 310,84 euro in PC 311. Ze wordt elk jaar geïndexeerd. Deze premie 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 31/01/2024 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omzetbaar, volgens de voorwaarden van de bovengenoemde sector-cao.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à développer ces groupes afin d'obtenir des résultats.

F. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

Augmentation du plafond sectoriel de remboursement des frais de déplacement

En CP 311, le plafond de 500 euros pour le remboursement des frais de déplacement des délégués syndicaux dans l'exercice de leurs missions est augmenté à 650 euros.

En CP 311, l'indemnité par kilomètre est augmentée à 0,42 euro/km, avec un maximum de 650 euros par an.

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

A partir de l'année 2024, le montant du budget annuel de l'intervention pour la formation syndicale sera augmenté de 16%.

G. 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 2024.
- 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.

H. CONVERSION DE LA PREMIE DE 250 EUROS

- Cette prime s'élève en 2023 à 310,84 euros en CP 311. Elle est indexée chaque année. Cette prime 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 31/01/2024, selon les modalités prévues par la CCT précitée.

Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 31/01/2024 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

I. 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 2024 op het niveau van de onderneming wordt gesloten.

Vanaf 1 november 2023 wordt deze premie automatisch geïndexeerd op dezelfde manier als de premie van 250 euro.

J. RONDE TAFEL TOEKOMST VAN DE HANDEL

De sociale partners verbinden zich ertoe bijeen te komen om tot een gezamenlijk advies over de toekomst van de sector, inclusief de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités, e-commerce, ... te bekomen.

De besprekingen over de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités zijn begonnen en zullen regelmatig worden voortgezet met alle representatieve organisaties van de betrokkene paritaire comités.

Tegelijkertijd zal in de eerste helft van 2024 een ronde tafel over de toekomst van de handel worden georganiseerd.

K. 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

A défaut d'un accord d'entreprise avant le 31/01/2024, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

I. CONVERSION DE LA PRIME 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, conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 janvier 2024.

A partir du 1^{er} novembre 2023, cette prime sera automatiquement indexée de la même manière que la prime de 250 euros.

J. TABLE RONDE AVENIR DU COMMERCE

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à se réunir en vue d'aboutir à un avis commun sur l'avenir du secteur, en ce compris les champs de compétences des commissions paritaires, l'e-commerce, ...

Des discussions sur les champs de compétence des commissions paritaires ont été entamées, et se poursuivront régulièrement avec toutes les organisations représentatives des commissions paritaires concernées.

Parallèlement, une table ronde sur l'avenir du commerce sera organisée dans le courant du 1^{er} semestre 2024.

K. SECURITE ET AGRESSIVITE DANS LES MAGASINS

Les interlocuteurs 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

over een positieve sensibiliseringscampagne naar de klanten.

Daarnaast zullen de opleidingen “omgaan met agressie” worden voortgezet en geïntensiveerd, met als doel 1.400 deelnemers in 2024 en 1.800 in 2025.

L. 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. De partijen zullen geen nieuwe eisen op sector- of bedrijfsniveau introduceren met betrekking tot de verschillende punten die in dit akkoord zijn opgenomen gedurende de duur ervan.

M. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025, met uitzondering van de andersluidende bovenstaande bepalingen, en van de Cao's tijdskrediet en Swt die tot 31 oktober 2025 worden verlengd.

une campagne de sensibilisation positive envers les clients.

De plus, les formations « gestion de l'agressivité en magasin » seront poursuivies et renforcées ; l'objectif est de 1400 participants en 2024 et de 1800 participants en 2025.

L. 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 par rapport aux différents points contenus dans cet accord pendant toute sa durée.

M. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025, à l'exception des dispositions contraires ci-dessus, et des Cct crédit-temps et Rcc qui sont prolongées jusqu'au 31 octobre 2025.