

ACLVB CGSLB

**bundel van de sectorale arbeids-
overeenkomsten van het paritair comité 312
voor de warenhuizen**

**recueil des conventions collectives de travail
sectorielles de la commission paritaire 312
des grands magasins**



ACLVB
LIBERALE VAKBOND



CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

www.aclvb.be
www.cgslb.be

PC 202, 311 en 312

**Sectorakkoord
voor de jaren 2009-2010**

CAO van 23 juni 2009

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen (PC 312).

**A. WERKGROEP OVER DE
BEVOEGDHEIDSGEBIEDEN VAN DE
PARITAIRE COMITÉS VOOR DE
DETAILHANDEL**

Fedis en de vakorganisaties verbinden zich ertoe actief deel te nemen aan de werkgroep, opgericht door Minister Milquet in aanwezigheid van alle betrokken organisaties.

De bedoeling van de werkgroep is onder andere een vereenvoudiging te bespreken van de structuur van de Paritaire Comités van de bedrijven van de handel.

De werkgroep zal zijn werkzaamheden aanvangen in september 2009 en zal zijn conclusies neerleggen tegen eind 2010.

Tijdens de duur van de werkzaamheden van de werkgroep zullen de bedrijven de huidige bevoegdheidsgebieden van de PC's naleven.

**B. VERBINTENIS VAN DE BEDRIJVEN IN
GEVAL VAN OPRICHTING VAN NIEUWE
VENNOOTSCHAPPEN**

De bedrijven van PC 202, 311, 312 en hun filialen zijn bereid zich ertoe te verbinden om in de toekomst geen bedrijven met meer dan 50 werknemers op te richten in PC 202.01.

Deze verbintenis heeft verder geen invloed op de besprekingen in de werkgroep omtrent de bevoegdheidsomschrijving van de PC's van de handel.

Deze verbintenis brengt geen verandering mee voor bedrijven die vandaag reeds onder PC 202.01 ressorteren, ongeacht het aantal werknemers.

CP 202, 311 et 312

**Accord sectoriel
pour 2009-2010**

CCT du 23 juin 2009

Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des grands magasins (CP 312).

**A. GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CHAMPS
DE COMPÉTENCES DES COMMISSIONS
PARITAIRES DU COMMERCE DE
DÉTAIL**

Fedis et les organisations syndicales s'engagent à participer activement au groupe de travail, instauré par la Ministre Milquet, en présence de toutes les organisations concernées.

L'objectif du groupe de travail est notamment de discuter d'une simplification de la structure des commissions paritaires des entreprises du commerce.

Le groupe de travail entamera ses travaux au mois de septembre 2009 et déposera ses conclusions pour fin 2010.

Pendant la durée des travaux du groupe de travail, les entreprises respecteront les champs de compétences actuels des CP.

**B. ENGAGEMENT DES ENTREPRISES EN
CAS DE CRÉATION DE NOUVELLES
SOCIÉTÉS**

Les entreprises des CP 202, 311 et 312 et leurs filiales s'engagent à ne plus créer dans le futur des entreprises de plus de 50 travailleurs dans la CP 202.01.

Cet engagement n'a pour le reste aucune influence sur les discussions au sein du groupe de travail relatif aux champs de compétences des CP du commerce.

Cet engagement n'a aucune incidence pour les entreprises qui se trouvent à ce jour dans la CP 202.01, et cela indépendamment du nombre de travailleurs.

C. KOOPKRACHT

1. Netto-verhoging

Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referteperiode worden ecocheques één keer per jaar toegekend ter waarde van :

- 125 EUR in 2009 (eenmalige premie);
- 250 EUR vanaf 2010.

Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven :

| Wekelijkse arbeidsduur | 2009 | 2010 |
|---|--------|-------|
| Vanaf 27u/week | 125 € | 250 € |
| Vanaf 20 u en minder dan 27u/week | 100 € | 200 € |
| Vanaf 17,5 u en minder dan 20u/week | 75 € | 150 € |
| Minder dan 17,5 u/week | 50 € | 100 € |
| Contracten van 8u/week en eendagscontracten | 37,5 € | 75 € |

De betaling van deze ecocheques vindt plaats op de volgende tijdstippen :

- In de loop van de maand november 2009;

Vanaf 2010 : elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referteperiode.

De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de CAO nr.98 gelijkstelde periodes (art.6,§3).

Vóór 30 april 2011 zal in het Paritair Comité een evaluatie gemaakt worden van het suppletief systeem van de ecocheques.

C. POUVOIR D'ACHAT

1. Augmentation nette

Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète :

- en 2009, d'une valeur de 125 EUR (prime unique);
- à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

| Durée de travail hebdomadaire | 2009 | 2010 |
|--|--------|-------|
| A partir de 27 h/semaine | 125 € | 250 € |
| A partir de 20 h et en dessous de 27h/semaine | 100 € | 200 € |
| A partir de 17,5h et en dessous de 20h/semaine | 75 € | 150 € |
| Moins de 17,5 h/semaine | 50 € | 100 € |
| Contrats de 8h/semaine et contrats d'un jour | 37,5 € | 75 € |

Le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes :

Dans le courant du mois de novembre 2009;

A partir de 2010 : chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus, sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (art.6,§3).

Avant le 30 avril 2011, une évaluation du système suppletif des éco-chèques sera menée en Commission Paritaire.

Daarbij zal geëvalueerd worden of de keuze voor het systeem van de ecocheques ook na 2010 moet verder gezet worden of vervangen door een ander suppletief systeem, zonder een brutoformule uit te sluiten met gelijke maximale patronale kost.

Omzetting in de ondernemingen

Een ondernemings-CAO gesloten vóór 30 oktober 2009 kan de voordelen uit dit akkoord omzetten. Bij gebrek aan ondernemings-CAO afgesloten vóór deze datum, zal de suppletieve sectorale regeling automatisch van toepassing zijn.

De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

2. Verplaatsingskosten

De referentie van gemiddeld 66% in de CAO's betreffende de tussenkomst bij gebruik van openbaar vervoer en combinaties van openbaar vervoer wordt verhoogd tot gemiddeld 80%.

Er zal vóór 1 juni 2009 een sectorale CAO worden gesloten om vanaf 1 februari 2010 de tussenkomst bij gebruik van private vervoermiddelen voor de duur van het lopend akkoord vast te leggen op gemiddeld 70% van de treintarieven toepasselijk op 1 februari 2010.

Deze tarieven gelden voor de duur van dit akkoord.

De tussenkomst is vastgesteld op 70% gemiddeld. De evolutie van de berekeningsbasis zal opnieuw besproken worden in het kader van de sectoronderhandelingen 2011-2012.

On évaluerà si l'option des éco-chèques sera poursuivie après 2010 ou si elle doit être remplacée par un autre système supplétif, sans exclure un système en brut à coût patronal maximal équivalent.

Conversion en entreprises

Une CCT d'entreprise conclue avant le 30 octobre 2009 peut transposer les avantages de cet accord. A défaut de CCT d'entreprise conclue avant cette date, le système supplétif sectoriel sera d'application automatiquement.

Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des éco-chèques.

2. Frais de déplacement

La référence de 66% en moyenne passe à 80% en moyenne dans les CCT relatives à l'intervention pour l'utilisation des transports publics et transports publics combinés.

Une CCT sectorielle sera conclue avant le 1er juin 2009 afin de fixer l'intervention pour l'utilisation de moyens de transport privés à partir du 1^{er} février 2010 à 70% en moyenne des tarifs de train applicable au 1^{er} février 2010.

Ces tarifs sont valables pour la durée de cet accord.

L'intervention est fixée à 70% en moyenne. L'évolution de la base de calcul sera rediscutée dans le cadre des négociations sectorielles 2011-2012.

D. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Conventioneel brugpensioen op 58 jaar

De minimumleeftijd voor het conventioneel brugpensioen, zoals voorzien in CAO nr. 17, wordt behouden op 58 jaar tot 31 december 2011, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Conventioneel brugpensioen op 56 jaar

Een nieuwe CAO waarbij de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen verlaagd wordt tot 56 jaar voor werknemers die minimum 40 jaren loondienst tellen zal gesloten worden (tot 31 december 2010, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden).

E. OPLEIDING

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten die bevestigt dat de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% zal verhoogd worden voor de jaren 2008, 2009 en 2010.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

Aan de Ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

Jaarlijks zal het Sociaal Fonds van elk Paritair comité een verslag afleveren die een overzicht geeft van de geleverde opleidingsinspanningen in het betrokken paritair comité, met specifieke aandacht voor het doelpubliek, de participatiegraad van de betrokken werknemers en de aard van opleidingen.

F. SOCIAAL FONDS

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

De tewerkstellingsbijdrage van de werkgevers aan het bevoegd Sociaal fonds zal indien nodig aangepast worden in functie van de uitgaven die noodzakelijk zijn voor deze tussenkomsten.

D. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Prépension conventionnelle à 58 ans

L'âge de la prépension conventionnelle, visé à la CCT n° 17, sera maintenu à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2011, tenant compte cependant des conditions légales.

Prépension conventionnelle à 56 ans

Une nouvelle CCT abaissant à 56 ans l'âge de la prépension conventionnelle pour les travailleurs comptant au minimum 40 années de service salarié sera conclue (jusqu'au 31 décembre 2010, tenant compte cependant des conditions légales).

E. FORMATION

Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective qui confirme l'augmentation annuelle du degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2008, 2009 et 2010.

Les employeurs exécuteront cet engagement, via, notamment, une augmentation de la formation sur le lieu de travail et une collaboration plus intense avec les réseaux d'enseignement.

Une information sera donnée au Conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

Chaque année le Fonds social de chaque Commission paritaire établira un rapport avec un aperçu des mesures de formation dans chaque commission paritaire, qui détaillera le public-cible, le degré de participation des travailleurs concernés et la nature des formations.

F. FONDS SOCIAL

Toutes les interventions actuelles en matière d'emploi du Fonds social seront maintenues, sauf changement légal.

Si nécessaire, la cotisation emploi dont sont redevables les employeurs au Fonds social compétent sera adaptée afin de correspondre aux dépenses qui découlent de ces interventions.

Een nieuwe CAO betreffende de risicogroepen zal vóór 30 juni 2009 gesloten worden.

G. SYNDICALE WERKING

Vanaf het jaar 2010 wordt het bedrag van de syndicale premie vastgesteld op 135 euro.

Voor 2009 wordt het bedrag van de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd met 2% ten opzichte van de bedragen voorzien voor 2008.

Voor 2010 wordt dit bedrag nog eens met 2% verhoogd ten opzichte van de bedragen voorzien voor 2009.

H. WAARDIG WERK

De sociale partners bevelen aan het thema "waardig werk" op de agenda van de ondernemingsraden te plaatsen.

I. WERKING ONDERNEMINGEN

Deeltijdse contracten (PC 311 & PC 312) – sectorale afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

In afwijking van de voorwaarde om tewerkgesteld te zijn met een contract van onbepaalde duur, is het mogelijk werknemers tewerk te stellen in een contract van bepaalde duur op voorwaarde dat de totale tewerkstelling middels deze contracten de helft niet overschrijdt van de sectoraal voorziene maximumpercentages, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten inbegrepen (5% in PC 311 en 3% in PC 312).

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

J. SOCIALE VREDE EN VERLENGING VAN DE AKKOORDEN

1. Verlenging van de CAO's 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.

Une nouvelle convention collective de travail sur les groupes à risques sera conclue avant le 30 juin 2009.

G. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

A partir de l'année 2010, le montant de la prime syndicale est fixé à 135 euros.

Pour 2009, le montant de l'intervention pour la formation syndicale est augmenté de 2% par rapport aux montants prévus en 2008.

Pour 2010, ce montant est augmenté de 2% par rapport aux montants prévus en 2009.

H. TRAVAIL DECENT

Les partenaires sociaux recommandent de mettre le thème « travail décent » à l'ordre du jour des conseils d'entreprises.

I. FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES

Contrats à temps partiel (CP 311 & CP 312) – dérogations sectorielles à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixé à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Par dérogation à la condition selon laquelle il faut être occupé à durée indéterminée, il est possible d'occuper des travailleurs dans un contrat de travail à durée déterminée à la condition que l'occupation totale par voie de ces contrats ne dépasse pas la moitié des pourcentages maximums sectoriels, contrats d'occupation d'étudiant inclus (CP 311 : 5% et CP 312 : 3%).

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

J. PAIX SOCIALE ET PROLONGATION DES ACCORDS

1. Prolongation des CCT 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. Sociale vrede

De werknemers en 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.

K. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 april 2009 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011, met uitzondering van de bepalingen inzake brugpensioenen op 56 jaar (40 jaar loondienst) die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2010, en de bepalingen inzake brugpensioenen op 58 jaar, die afgesloten worden tot en met 31 december 2011.

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.

K. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er avril 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011, à l'exception des dispositions en matière de prépension à 56 ans (40 ans de service salarié) qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2010, et des dispositions relatives à la prépension à 58 ans qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2011.

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
BRUGPENSIOEN VANAF 56 JAAR

(40 JAAR LOOPBAAN)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de Warenhuizen.

Artikel 2 - Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale arbeidsraad, "tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen", wordt de leeftijd van 60 jaar verlaagd tot 56 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (B.S. 8 juni 2007) en van de CAO nr. 96 van 20 februari 2009 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.

Artikel 3 - Overeenkomstig de reglementaire bepalingen moeten de werknemers zich o.a. kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden.

Artikel 4 - De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - De werkgevers zijn verplicht de werknemers die krachtens deze overeenkomst hun recht op brugpensioen hebben doen gelden te vervangen.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT LA
PREPENSION A PARTIR DE 56 ANS

(40 ANS DE CARRIERE)

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des Grands magasins.

Article 2 - Pour l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail "instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement", l'âge de 60 ans est abaissé à 56 ans dans les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (M.B. 8 juin 2007) et de la CCT n° 96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008.

Article 3 - Conformément aux dispositions réglementaires, les travailleurs doivent entre autre se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation du chômage pour les prépensionnés.

Article 4 - La condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Article 5 - Les employeurs sont tenus de remplacer les travailleurs qui ont fait valoir leur droit à la prépension en vertu de la présente convention.

Artikel 6 - Voor de werknemers die een vermindering van de arbeidsprestaties genieten tot een halftijdse betrekking of tot een vier vijfde betrekking, en die overstappen in het stelsel van brugpensioen, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

Artikel 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Article 6 - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes, et qui entrent dans le régime de prépension, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Article 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de Warenhuizen.

Artikel 2 - De minimumleeftijd voor het voltijds conventioneel brugpensioen, bedoeld door overeenkomst nr. 17 die op 19 december 1974 gesloten werd in de Nationale arbeidsraad en door het Koninklijk besluit van 7 december 1992, wordt vastgesteld op 58 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (I), (B.S. 8 juni 2007).

Artikel 3 - Het recht op de aanvullende brugpensioenvergoeding toegekend aan de werknemers ontslagen in het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, blijft behouden bij werkherhvatting of bij aanvatting van een zelfstandige activiteit onder de voorwaarden vastgelegd door de CAO nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals gewijzigd meerbepaald door CAO nr. 17 tricies ter van 22 december 2008.

Artikel 4 - Voor de werknemers die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of tot een vier vijfde betrekking en die overstappen in het stelsel van brugpensioen, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

Artikel 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2011.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUNI 2009 RELATIVE A LA
PREPENSION CONVENTIONNELLE

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des Grands magasins.

Article 2 - L'âge minimum de la prépension conventionnelle, visée par la convention collective n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1974 et par l'Arrêté royal du 7 décembre 1992, est fixé à 58 ans dans les conditions de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (I), (M.B. 8 juin 2007).

Article 3 - Le droit à l'indemnité complémentaire de prépension accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail, est maintenu à charge du dernier employeur lorsque les travailleurs reprennent une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, telle que modifiée notamment par la CCT 17 tricies ter du 22 décembre 2008.

Article 4 - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes temps et qui entrent dans le régime de prépension, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Article 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
DEELTIJDSE ARBEID

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - OVEREENGEKOMEN
ARBEIDSDUUR

Artikel 2 - De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemers wordt vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.

De minimum contractuele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers bedraagt achttien uur per week.

In geval van tijdskrediet kan de wekelijkse arbeidsduur 17,5 uur bedragen.

De arbeidsduur is gespreid over ten hoogste vijf dagen per week, met een minimum van drie uur per dag, zonder onderbroken uurrooster.

Alle deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 24 uur per week op hun schriftelijk verzoek hebben het recht om hun prestaties te spreiden over vier dagen per week.

Artikel 3 - § 1. Bij afwijking van artikel 2, alinea 2, mag de onderneming deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur tewerkstellen voor een wekelijkse arbeidsduur van een derde tijd of van acht uur, aan de hierna vermelde voorwaarden.

De arbeidsprestaties van de werknemers met arbeidsovereenkomst van een derde tijd of met arbeidsovereenkomst van acht uur per week, zullen gespreid worden over de vrijdag, zaterdag en de vooravonden van feestdagen in de regeling twee dagen per week :

- ofwel 2 x 6u;

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE AU TRAVAIL A
TEMPS PARTIEL

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - DUREE CONTRACTUELLE DE
TRAVAIL

Article 2 - La durée hebdomadaire de travail des travailleurs occupés à temps partiel est précisée dans le contrat de travail.

La durée contractuelle minimum de travail des travailleurs occupés à temps partiel est de dix-huit heures par semaine.

En cas de crédit-temps, la durée hebdomadaire de travail peut comporter 17,5 heures.

La durée du travail est répartie au maximum sur cinq jours par semaine, avec minimum trois heures par jour, sans horaire coupé.

Tous les travailleurs à temps partiel ayant un contrat de travail de travail de maximum 24 heures par semaine, ont à leur demande écrite le droit de répartir leurs prestations sur quatre jours par semaine.

Article 3 - § 1. Par dérogation à l'article 2, alinéa 2, l'entreprise peut occuper des travailleurs à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée, pour une période hebdomadaire de travail de tiers temps ou de huit heures, aux conditions précisées ci-après.

Les prestations des travailleurs sous contrat de travail tiers temps ou sous contrat de travail de huit heures par semaine seront réparties sur les vendredi, samedi, et veilles de jours fériés en deux jours par semaine :

- ou bien 2 x 6h;

- ofwel 1 x 8u en 1 x 4u voor een derde tijd;
- ofwel 1 x 8u;
- ofwel 2 x 4u voor de 8u.

De arbeidsprestaties van de werknemers van een derde tijd zullen ook kunnen plaatsvinden op woensdagnamiddag over twee dagen per week, hetzij vrijdag en woensdag, hetzij zaterdag en woensdag, mits akkoord van de syndicale afvaardiging.

§ 2. Het aantal uren van de arbeidsovereenkomsten van een derde tijd en van acht uur is gecumuleerd vastgesteld voor elke zetel op 3 % ten hoogste van het volume van de contractuele uren voor onbepaalde duur.

§ 3. In afwijking van de voorwaarde van paragraaf 1 volgens dewelke men voor onbepaalde tijd moet tewerkgesteld zijn, is het mogelijk werknemers tewerk te stellen in een contract van bepaalde duur op voorwaarde dat de totale tewerkstelling middels deze contracten de helft niet overschrijdt van het onder paragraaf 2 voorziene maximumpercentage van 3%, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten inbegrepen.

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

§ 4. De bepalingen van de voorgaande alinea's worden toegepast als volgt :

a) op de werknemers van acht uur per week in dienst op 31 oktober 1990

Behalve wanneer zij hun arbeidsovereenkomst niet wensen verhoogd te zien tot 1/3 tijd per week, zullen de werknemers in dienst op 31 oktober 1990 een arbeidsovereenkomst van 1/3 tijd voorgesteld krijgen waarvan de arbeidsregeling hierboven is bepaald.

De werknemers die hun arbeidsovereenkomst wensen te behouden op 8 uur per week, zullen een arbeidsovereenkomst van 8 uur per week voorgesteld krijgen die beantwoordt aan de voorwaarden van het koninklijk besluit van 22 maart 1990 en waarvan de arbeidsregeling hierboven is bepaald.

- ou bien 1 x 8h et 1 x 4h pour les tiers temps;
- ou bien 1 x 8h;
- ou bien 2 x 4h pour les 8h.

Les prestations des travailleurs tiers temps pourront s'effectuer aussi le mercredi après-midi sur deux jours/semaine, soit vendredi plus mercredi, soit samedi plus mercredi, avec accord de la délégation syndicale.

§ 2. Le nombre d'heures cumulées des contrats de travail de tiers temps et de huit heures est fixé pour chaque siège à 3 % au maximum du volume des heures contractuelles à durée indéterminée.

§ 3. Par dérogation à la condition du paragraphe 1 selon laquelle il faut être occupé à durée indéterminée, il est possible d'occuper des travailleurs dans un contrat de travail à durée déterminée à la condition que l'occupation totale par voie de ces contrats ne dépasse pas la moitié du pourcentage maximum de 3% comme prévu au paragraphe 2, contrats d'occupation d'étudiant inclus.

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

§ 4. Les dispositions des alinéas précédents sont appliquées de la façon suivante :

a) aux travailleurs huit heures par semaine en service au 31 octobre 1990

Sauf s'ils ne désirent pas voir augmenter leur contrat de travail à un tiers temps par semaine, les travailleurs en service au 31 octobre 1990 se verront proposer un contrat de travail de tiers temps dont le régime de travail est défini ci-dessus.

Les travailleurs qui souhaitent maintenir leur contrat de travail à 8 heures par semaine, se verront proposer un contrat de travail de 8 heures/semaine qui répondra aux conditions de l'arrêté royal du 22 mars 1990 et dont le régime de travail est défini ci-dessus.

b) voor de werknemers aangeworven met ingang van 1 november 1990

De onderneming zal bij de aanwerving de keuze voorstellen tussen een arbeidsovereenkomst van 8 uur per week en een arbeidsovereenkomst van 1/3 tijd.

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

Artikel 5 - Mits zij vooraf akkoord gaan, mogen de deeltijdse werknemers bijkomende uren verrichten boven de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld in hun arbeidsovereenkomst.

Indien de onderneming voorziet dat de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld in de arbeidsovereenkomst gedurende meer dan vier opeenvolgende dagen zal overschreden worden, dient het akkoord van de vakbondsafvaardiging gevraagd te worden.

Wanneer de arbeidsduur in de loop van een periode van zes opeenvolgende maanden herhaaldelijk overschreden wordt, kan de betrokken werknemer vragen dat de in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur zou worden aangepast aan het gemiddelde van zijn wekelijkse prestaties tijdens deze periode van zes maanden. Het gemiddelde van de prestaties van de maanden juli en augustus wordt gelijkgesteld met dat van de vier andere maanden van de halfjaarlijkse periode.

Deze aanpassing gebeurt na een voorafgaand gesprek met de aanvrager. Zo de werknemer dit wil, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van het aantal uren dat gedurende de periode van zes maanden werkelijk werd verricht.

De bijkomende uren die het gevolg zijn van prestaties, hetzij in verband met de opening van een nieuwe zetel, hetzij in verband met de heropening van een zetel of een gedeelte van een zetel na verbouwing, worden niet in aanmerking genomen voor de aanpassing van de arbeidsovereenkomst in de zin van de bepalingen van lid 2 en 3 van dit artikel.

b) aux travailleurs engagés à partir du 1 novembre 1990

L'entreprise proposera à l'engagement le choix entre le contrat de travail de 8 heures/semaine et le contrat de travail d'un tiers temps.

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

Article 5 - Moyennant leur accord préalable, les travailleurs à temps partiel peuvent prester des heures de travail complémentaires à la durée hebdomadaire de travail fixée dans leur contrat de travail.

Dans la mesure où l'entreprise prévoit des dépassements pendant plus de quatre jours d'affilée à la durée hebdomadaire du travail fixée dans le contrat de travail, l'accord de la délégation syndicale doit être demandé.

En cas de dépassements répétitifs sur une période de six mois consécutifs, le travailleur intéressé peut demander que la durée hebdomadaire du travail fixée dans son contrat de travail soit adaptée à la moyenne de ses prestations réelles durant la période de six mois. La moyenne des prestations effectuées en juillet et en août est, par assimilation, égale à celle des quatre autres mois de la période semestrielle.

Cette adaptation s'effectue à la suite d'une discussion préalable avec le demandeur. L'adaptation ne peut, si le travailleur le veut, se situer en dessous de la moyenne des heures effectivement prestées pendant la période des six mois.

Les heures complémentaires résultant de prestations liées, soit à l'ouverture d'un nouveau siège, soit à la réouverture d'un siège ou d'une partie de siège après transformation, ne sont pas prises en compte pour l'adaptation du contrat de travail au sens des alinéas 2 et 3 du présent article.

HOOFDSTUK 3 - INDIVIDUEEL RECHT OP VERHOOGING VAN DE ARBEIDSDUUR

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

Artikel 6 - § 1. De deeltijdse werknemers met een anciënniteit van 18 maanden in de onderneming en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 18 of 19 uur per week, die hiervoor een schriftelijke aanvraag doen, hebben een individueel recht tot verhoging van de overeengekomen arbeidsduur tot 20 uur per week, in een variabel uurrooster.

3.2. *Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar*

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

- 1) in het kader van een flexibel arbeidsregime :

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

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

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

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

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

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

Article 6 - § 1. Les travailleurs à temps partiel ayant une ancienneté de 18 mois dans l'entreprise et avec un contrat de travail à durée indéterminée de 18 ou 19 heures par semaine, qui en font la demande écrite, ont le droit individuel à une augmentation de la durée contractuelle du travail à 20 heures par semaine, ceci dans un horaire variable.

3.2. *Droit individuel à l'augmentation de la durée du travail après 3 ans*

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

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

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

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

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

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

Deze maatregelen doen geen afbreuk aan bestaande flexibiliteitsakkoorden op ondernemingsvlak.

2) Mededeling van de uurroosters :

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

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

4) Geen cumul met verhogingsrecht uit artikel 7, § 1 van deze CAO :

Tussen de uitoefening van het recht voorzien in artikel 7, § 1 van deze CAO en de uitoefening van het recht voorzien in artikel 7, § 2 van deze CAO, dient **minstens 18 maanden** verstreken te zijn.

3.3. Uitzondering

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

HOOFDSTUK 4 - VOORRANG VOOR VOLTijdSE TEWERKSTELLING

Artikel 7 - Wanneer de onderneming de indienstneming van een voltijdse tewerkgestelde **werknemer** overweegt, wordt voorrang gegeven aan een deeltijds tewerkgestelde **werknemer**, voor zover deze zich kandidaat stelt, de vereiste kwalificatie bezit en de vooropgestelde arbeidstijdregeling aanvaardt.

Artikel 8 - De werknemers die op verzoek van de directie een deeltijdse betrekking hebben aanvaard en die vallen onder de toepassing van het Koninklijk besluit van 8 augustus 1986 tot wijziging van de artikelen 124, 156, 160 en 160bis van het Koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid, hebben de **mogelijkheid** hun voltijdse betrekking te hervatten.

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

2) Communication des horaires :

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

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

4) Pas de cumul avec le droit à l'augmentation de l'article 7, § 1 de cette CCT :

Entre l'exercice du droit prévu dans l'article 7, § 1 de cette CCT et l'exercice du droit prévu dans l'article 7, § 2 de cette CCT, 18 mois au moins doivent s'être écoulés.

3.3. Dérogation

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

CHAPITRE 4 - PRIORITE POUR UN TRAVAIL A TEMPS PLEIN

Article 7 - Lorsque l'entreprise envisage d'embaucher un travailleur à temps plein, la priorité est accordée à un travailleur occupé à temps partiel pour autant qu'il soit demandeur, qu'il possède la qualification requise et qu'il accepte l'horaire proposé

Article 8 - Les travailleurs ayant accepté un travail à temps partiel sur demande de la direction et tombant sous l'application de l'arrêté royal du 8 août 1986 modifiant les articles 124, 156, 160 et 160bis de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, ont la possibilité de reprendre leur emploi à temps plein.

HOOFDSTUK 5 - FEESTDAGEN

Artikel 9 - Voor de toepassing van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en van het Koninklijk uitvoeringsbesluit van 18 april 1974 op de deeltijdse werknemers, moeten de volgende modaliteiten in acht worden genomen :

1. Feestdag valt in de eerste zes dagen van de week

- a) voor het personeel met een vaste arbeidstijdregeling (dit wil zeggen de werknemers wiens arbeidsdagen of gedeelten van arbeidsdagen door de partijen werden vastgesteld) :
 - voor zover de feestdag samenvalt met een gewone activiteitsdag van de werknemer, heeft hij recht op rust van diezelfde dag enerzijds, en op de betaling van het normale loon voor deze niet gewerkte dag anderzijds, krachtens de beginselen van de wet van 4 januari 1974;
 - de vaststelling van het loon geschiedt overeenkomstig artikel 2, 4de lid, van het Koninklijk besluit van 18 april 1974, namelijk in verhouding tot de arbeidsuren die normaal tijdens de feestdag zouden verricht zijn indien het een werkdag was geweest.
- b) voor het personeel met een variabele arbeidstijdregeling (dit wil zeggen de werknemer wiens arbeidsdagen of gedeelten van arbeidsdagen van week tot week of van maand tot maand kunnen veranderen) :
 - in dit geval, ongeacht of de feestdag al dan niet samenvalt met een gewone activiteitsdag van de werknemer, heeft hij recht op rust (indien hij op die feestdag moest werken) of op een compensatie (indien hij op die feestdag normaal niet moest werken) die overeenkomt met het gemiddelde van zijn prestaties tijdens de drie voorgaande maanden;
 - de compensatie geschiedt hetzij op een gewone activiteitsdag door proportionele vervanging, hetzij door deze op te nemen in de jaarlijkse vakantie, volgens het algemene reglement dat in de onderneming van kracht is.

CHAPITRE 5 - JOURS FERIES

Article 9 - Pour l'application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et l'arrêté royal d'exécution du 18 avril 1974 aux travailleurs occupés à temps partiel, il y a lieu d'appliquer les modalités suivantes :

1. Le jour férié survient dans les six premiers jours de la semaine

- a) pour le personnel à horaire fixe (c'est-à-dire travailleur sur lequel les journées ou parties de journées de travail ont été fixées par les parties) :
 - dans la mesure où le jour férié coïncide avec un jour habituel d'activité du travailleur, il a droit, d'une part, au repos ce jour-là et, d'autre part, au paiement de la rémunération normale pour ce jour non presté en vertu des principes de la loi du 4 janvier 1974;
 - la détermination de la rémunération s'opère conformément à l'article 2, alinéa 4 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, à savoir qu'elle est fixée en proportion des heures de travail qui auraient été normalement prestées pendant le jour férié s'il avait été ouvrable.
- b) pour le personnel à horaire variable (c'est-à-dire travailleur pour lequel les journées ou parties des journées peuvent varier de semaine à semaine ou de mois à mois) :
 - dans ce cas, que le jour férié coïncide ou ne coïncide pas avec un jour habituel d'activité du travailleur, il a droit à un repos (s'il devait travailler normalement ce jour férié) ou une compensation (s'il ne travaillait normalement pas ce jour férié) correspondant à la moyenne des prestations des trois mois antérieurs;
 - la compensation s'opère, soit un jour habituel d'activité par le remplacement proportionnel, soit par l'intégration dans les vacances annuelles, selon le règlement général en vigueur dans l'entreprise.

2. De feestdag valt samen met een zondag

- wanneer een feestdag samenvalt met een zondag, heeft de werknemer, voor wie het niet om een gewone activiteitsdag gaat, recht op een compensatie naar rata van de prestaties tijdens de drie voorgaande maanden;
- de compensatie geschiedt, hetzij op een gewone activiteitsdag door proportionele vervanging, hetzij door deze op te nemen in de jaarlijkse vakantie, volgens het algemeen reglement dat in de onderneming van kracht is.

HOOFDSTUK 6 - VARIABELE DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 10 - § 1. De deeltijdse arbeidsovereenkomsten bedoeld in alinea 3 van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978, ingelast bij artikel 182, 1° van de wet van 22 december 1989, mogen in een onderneming slechts worden ingevoerd krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968. De bepalingen van deze overeenkomsten zullen automatisch ingelast worden in de arbeidsreglementen van de onderneming.

§ 2. Deze overeenkomsten moeten ten minste beantwoorden aan volgende voorwaarden :

- Ze moeten voorzien in een wekelijkse contractuele arbeidsduur van gemiddeld minimum 24 uur.
- De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld in een cyclus van 1 jaar per kalenderjaar.
- De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over ten hoogste vijf dagen per week, zonder onderbroken uurrooster.
- De uurroosters die overeenstemmen met de in de cyclus voorziene wekelijkse arbeidsduur worden meegedeeld drie weken op voorhand voor de vierde week.

§ 3. Er kan worden afgeweken van de bepalingen voor voorgaande alinea's bij ondernemingsovereenkomst.

2. Le jour férié coïncide avec un dimanche

- lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, le travailleur pour lequel il ne s'agit pas d'un jour d'activité a droit à une compensation équivalant au prorata des prestations des trois mois antérieurs;
- la compensation s'opère, soit un jour habituel d'activité par le remplacement proportionnel, soit par l'intégration dans les vacances annuelles, selon le règlement général en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE 6 - CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL VARIABLES

Article 10 - § 1. Les contrats de travail à temps partiel visés par l'alinéa 3 de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, introduit par l'article 182, 1° de la loi du 22 décembre 1989, ne peuvent être introduits dans une entreprise que par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968. Les dispositions de ces conventions seront automatiquement intégrées dans les règlements de travail de l'entreprise.

§ 2. Ces contrats doivent répondre au minimum aux conditions suivantes :

- Ils doivent prévoir une durée hebdomadaire de travail contractuelle moyenne au minimum 24 heures.
- La durée hebdomadaire de travail est fixée dans un cycle d'un an par année civile.
- La durée hebdomadaire de travail se répartit sur cinq jours par semaine maximum, sans horaire coupé.
- Les horaires correspondants à la durée hebdomadaire du travail prévue dans le cycle sont communiquées trois semaines à l'avance pour la quatrième semaine.

§ 3. Il peut être dérogé aux dispositions des alinéas précédents par voie de convention d'entreprise.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 betreffende de deeltijdse arbeid wordt vervangen op 1 april 2009.

Artikel 12 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2009. Ze is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 11 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative au travail à temps partiel est remplacée au 1er avril 2009.

Article 12 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2009. Elle est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des grands magasins.

**PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN**

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
ECO-CHEQUES**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - DEFINITIE

Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd.

Artikel 3 - § 1. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder ecocheque verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

§ 2. De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst.

Hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer.

Artikel 4 - De nominale waarde van de ecocheque staat aangegeven op de cheque, met een maximum van 10 euro per ecocheque.

**HOOFDSTUK 3 -
BEKENNINGSMODALITEITEN**

Artikel 5 - Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referentieperiode worden ecocheques één keer per jaar toegekend ter waarde van:

- 125 EUR in 2009 (eenmalige premie);
- 250 EUR vanaf 2010.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE AUX ECO-
CHEQUES**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - DEFINITION

Article 2 - Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les écochèques, conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement.

Article 3 - § 1. Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98.

§ 2. Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

Article 4 - L'éco-chèque mentionne sa valeur nominale, qui est de maximum 10 euros par éco-chèque.

CHAPITRE 3 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 5 - Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète :

- en 2009, d'une valeur de 125 EUR (prime unique);
- à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

Artikel 6 - Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven :

| Wekelijkse arbeidsduur | 2009 | 2010 |
|---|--------|-------|
| Vanaf 27u/week | 125 € | 250 € |
| Vanaf 20u en minder dan 27u/week | 100 € | 200 € |
| Vanaf 17,5u en minder dan 20u/week | 75 € | 150 € |
| Minder dan 17,5u/week | 50 € | 100 € |
| Contracten van 8u/week en eendagscontracten | 37,5 € | 75 € |

Onder wekelijkse arbeidsduur in de hierboven vermelde tabel wordt verstaan het gemiddelde van de effectieve prestaties in de referentieperiode.

Artikel 7 - De betaling van deze ecocheques vindt plaats een keer per jaar, op de volgende tijdstippen:

- In de loop van de maand november 2009;
- Vanaf 2010 : elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

Artikel 8 - De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referentieperiode.

De referentieperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Bij wijze van overgangsmaatregel is de referentieperiode, voor de betaling van de eenmalige premie van de maand november 2009, de periode van 12 maanden die loopt vanaf 1 november 2008 tot en met 31 oktober 2009.

Aan de werknemers met een onvolledige referentieperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de CAO nr.98 gelijkgestelde periodes (art. 6, §3).

Voorbeeld 1: Een werknemer is gedurende 3 opeenvolgende weken afwezig van het werk ingevolge een operatie. Deze 3 weken worden gelijkgesteld.

Article 6 - Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

| Durée de travail hebdomadaire | 2009 | 2010 |
|--|--------|-------|
| A partir de 27 h/semaine | 125 € | 250 € |
| A partir de 20h et en dessous de 27h/semaine | 100 € | 200 € |
| A partir de 17,5h et en dessous de 20h/semaine | 75 € | 150 € |
| Moins de 17,5h/semaine | 50 € | 100 € |
| Contrats de 8h/semaine et contrats d'un jour | 37,5 € | 75 € |

Par durée de travail hebdomadaire comme mentionnée dans le tableau ci-dessus, on entend la moyenne des prestations effectives dans la période de référence.

Article 7 -Le paiement de ces éco-chèques se fait une fois par an, aux dates suivantes:

- Dans le courant du mois de novembre 2009;
- A partir de 2010 : chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

Article 8 - Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

A titre transitoire, pour le paiement de la prime unique du mois de novembre 2009, la période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le 1^{er} novembre 2008 jusque et en ce compris le 31 octobre 2009.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus, sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (art .6, §3).

Exemple 1: Un travailleur est absent du travail pendant 3 semaines consécutives suite à une opération. Ces 3 semaines sont assimilées.

Voorbeeld 2: Een werkneemster neemt haar 15 weken moederschapsverlof op. Deze 15 weken worden gelijkgesteld.

Artikel 9 - Worden uitgesloten van deze regeling de werknemers verbonden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald door titel VII van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en die onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdragen.

HOOFDSTUK 4 - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 10 - Als de ecocheques voor het eerst aan de betrokken werknemers worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de inhoud van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 98 genoemde lijst en ook telkenmale dat ze door de Nationaal arbeidsraad wordt gewijzigd.

HOOFDSTUK 5 - OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 11 - Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

Ze kunnen in de ondernemingen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 30 oktober 2009 omgevormd worden in een ander voordeel.

Artikel 12 - De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

Artikel 13 - Indien geen ondernemings-CAO wordt gesloten vóór 30 oktober 2009 dan zal automatisch het systeem van ecocheques, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegepast.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 14 - Vóór 30 april 2011 zal in het Paritair Comité een evaluatie gemaakt worden

Exemple 2: Une travailleuse prend les 15 semaines de congé de maternité. Ces 15 semaines sont assimilées.

Article 9 - Sont exclus de ces dispositions, les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants comme défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et soumis aux cotisations de solidarité.

CHAPITRE 4 - INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 10 - Lors de la première remise d'écochèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste de la convention collective de travail n° 98 par tous moyens utiles, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du travail.

CHAPITRE 5 - CONVERSION EN ENTREPRISES

Article 11 - Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des écochèques.

Ils peuvent être convertis en entreprise en un autre avantage, par une convention collective de travail conclue avant le 30 octobre 2009.

Article 12 - Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

Article 13 - Si aucune CCT d'entreprise n'est conclue avant le 30 octobre 2009, c'est alors automatiquement le système des éco-chèques, tel que défini dans cette convention collective de travail, qui est d'application.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 14 - Avant le 30 avril 2011, une évaluation du système supplétif des éco-

van het suppletief systeem van de ecocheques.

Daarbij zal geëvalueerd worden of de keuze voor het systeem van de ecocheques ook na 2010 moet verder gezet worden of vervangen door een ander suppletief systeem, zonder een brutoformule uit te sluiten met gelijke maximale patronale kost.

Artikel 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité van de handel in voedingswaren.

chèques sera menée en Commission Paritaire.

On évaluera si l'option des éco-chèques sera poursuivie après 2010 ou si elle doit être remplacée par un autre système supplétif, sans exclure un système en brut à coût patronal maximal équivalent.

Article 15 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 26 MEI 2009 BETREFFENDE DE
VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - GEMEENSCHAPPELIJKE
OPENBARE VERVOERMIDDELEN

Artikel 2 - Een tussenkomst van de werkgevers in de vervoerkosten wordt toegekend aan de bedienden die regelmatig een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel gebruiken over een afstand van ten minste 2 km.

Artikel 3 - Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend worden op basis van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit dat getroffen werd in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden. De tussenkomst van de werkgever wordt ten opzichte van dit barema verhoogd tot 80 % gemiddeld, vanaf 1 juli 2009 (bijlage 1).

Artikel 4 - Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 2 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten, vanaf 1 juli 2009 :

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 80 % van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 26 MAI 2009 RELATIVE AUX FRAIS DE
DEPLACEMENT DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICACION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - MOYENS DE TRANSPORT EN
COMMUN PUBLIC

Article 2 - Une intervention des employeurs dans les frais de transport est accordée aux employés qui utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public sur une distance de 2 km au moins.

Article 3 - En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés. L'intervention de l'employeur par rapport à ce barème est augmentée à 80 % en moyenne, à partir du 1^{er} juillet 2009 (annexe 1).

Article 4 - En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 2 km calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après, à partir du 1^{er} juillet 2009 :

- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 80 % du prix réel du transport;

- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 50 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een afstand van 7 km te overschrijden.

Artikel 5 - Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement, zoals hoger bepaald.

In elk ander geval, dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk vervoermiddel gebruikt dan voorzien in het vorige artikel, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend :

- nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel, waarvan de werknemer gebruik maakt, de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2, 3 en 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

Artikel 6 - De bijdrage van de werkgever in de door de werknemers gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden, voor de werknemers met een maandabonnement of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen voor een week geldig zijn.

- b) lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 50 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour une distance de 7 km.

Article 5 - Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.

Dans tous les cas, autres que celui visé à l'alinéa précédent, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

- après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Article 6 - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

De werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 2 km een gemeenschappelijk openbaar vervoer benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij, indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen. De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

HOOFDSTUK 3 - PRIVEVERVOERMIDDELEN

Artikel 7 - Een tussenkomst van de werkgevers in de vervoerkosten wordt toegekend aan de werklieden alsook aan de bedienden wier totale bruto jaarwedde niet hoger ligt dan 29 747,22 euro en die regelmatig een privé-vervoermiddel gebruiken over een effectieve afstand van ten minste 2 km.

Tussen 1 juli 2009 en 31 januari 2010 is de tussenkomst van de werkgever gelijk aan 66% gemiddeld van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 1 april 2009 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (bijlage 1).

Vanaf 1 februari 2010 zal de tussenkomst van de werkgever gelijk zijn aan 70 % gemiddeld van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit dat, voor 2010, het bedrag van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden zal vaststellen.

De evolutie van de berekeningsbasis zal opnieuw besproken worden in het kader van de sectoronderhandelingen 2011-2012.

Artikel 8 - Het toekennen van dit voordeel is onderworpen aan het ondertekenen door de werknemer van een verklaring zeggende dat hij regelmatig gebruik maakt van een privé-vervoermiddel om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven (bijlage 2).

Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 2 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

CHAPITRE 3 - MOYENS DE TRANSPORT PRIVE

Article 7 - Une intervention des employeurs dans les frais de transport est accordée aux ouvriers ainsi qu'aux employés dont la rémunération Annuelle brute totale ne dépasse pas 29 747,22 euros et qui utilisent régulièrement un moyen de transport privé sur une distance effective de 2 km au moins.

Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 janvier 2010, l'intervention de l'employeur est égale à 66% en moyenne du barème figurant en annexe de l'arrêté royal du 1^{er} avril 2009 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés (annexe 1).

A partir du 1^{er} février 2010, l'intervention de l'employeur sera égale à 70% en moyenne du barème figurant en annexe de l'arrêté royal qui fixera, pour 2010, le montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

L'évolution de la base de calcul sera rediscutée dans le cadre des négociations sectorielles 2011-2012.

Article 8 - L'octroi de cet avantage est subordonné à la signature par le travailleur d'une déclaration sur l'honneur qu'il utilise régulièrement un moyen de transport privé pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail (annexe 2).

Overeenkomstig artikel 9 van de CAO nr. 19octies kan de werknemer op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK 4 - FIETSVERGOEDING

Artikel 9 - Er wordt een vergoeding van 0,10 euro per kilometer ingesteld voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

HOOFDSTUK 5 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1989 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt vervangen.

Artikel 11 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

Conformément à l'article 9 de la CCT n° 19octies, l'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE 4 - DEPLACEMENTS A BICYCLETTE

Article 9 - Une indemnité de 0,10 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est instaurée pour les déplacements à bicyclette.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 10 - La convention collective de travail du 13 décembre 1989 fixant les conditions salariales et de travail est remplacée.

Article 11 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des grands magasins.

Transport Public / Openbare vervoer

| Distance Afstand (km) | Carte hebdomadaire Wekelijkse kaart (*) | | | Carte mensuelle Maandelijke kaart (*) | | Temps partiel/Deeltijds (railflex) | | Par jour Per dag |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | Transport public Openbare vervoer 1/07/2009 | CP/ PC 202-311- 312 (max 80 %) | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | CP/ PC 202-311- 312 (max 80 %) | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | CP/ PC 202-311- 312 (max 80 %) | CP/ PC 202-311- 312 (max 80 %) |
| 1 | 7,70 | 76% | 5,84 | 25,5 | 19,34 | - | - | 0,89 |
| 2 | 8,50 | 76% | 6,50 | 28,5 | 21,79 | - | - | 1,01 |
| 3 | 9,40 | 76% | 7,18 | 31,00 | 23,68 | 10,30 | 7,87 | 1,09 |
| 4 | 10,20 | 76% | 7,74 | 34,00 | 25,80 | 12,00 | 9,11 | 1,19 |
| 5 | 11,00 | 76% | 8,40 | 36,50 | 27,87 | 13,30 | 10,16 | 1,29 |
| 6 | 11,70 | 76% | 8,94 | 39,00 | 29,80 | 14,30 | 10,93 | 1,38 |
| 7 | 12,40 | 76% | 9,38 | 41,50 | 31,39 | 15,30 | 11,57 | 1,45 |
| 8 | 13,10 | 76% | 9,92 | 43,50 | 32,94 | 16,10 | 12,19 | 1,52 |
| 9 | 13,80 | 76% | 10,46 | 46,00 | 34,87 | 16,80 | 12,73 | 1,61 |
| 10 | 14,50 | 76% | 11,00 | 48,50 | 36,79 | 17,50 | 13,28 | 1,70 |
| 11 | 15,20 | 77% | 11,64 | 51,00 | 39,06 | 18,20 | 13,94 | 1,80 |
| 12 | 15,90 | 77% | 12,18 | 53,00 | 40,60 | 18,80 | 14,40 | 1,87 |
| 13 | 16,60 | 77% | 12,72 | 55,00 | 42,14 | 19,50 | 14,94 | 1,94 |
| 14 | 17,30 | 77% | 13,26 | 58,00 | 44,46 | 20,10 | 15,41 | 2,05 |
| 15 | 18,00 | 77% | 13,80 | 60,00 | 46,00 | 20,70 | 15,87 | 2,12 |
| 16 | 18,70 | 77% | 14,44 | 62,00 | 47,88 | 21,30 | 16,45 | 2,21 |
| 17 | 19,40 | 77% | 14,98 | 65,00 | 50,19 | 21,90 | 16,91 | 2,32 |
| 18 | 20,10 | 77% | 15,52 | 67,00 | 51,73 | 22,50 | 17,37 | 2,39 |
| 19 | 20,90 | 77% | 16,18 | 70,00 | 54,19 | 23,10 | 17,88 | 2,50 |
| 20 | 21,60 | 77% | 16,72 | 72,00 | 55,73 | 23,70 | 18,35 | 2,57 |
| 21 | 22,30 | 77% | 17,26 | 74,00 | 57,28 | 24,30 | 18,81 | 2,64 |
| 22 | 23,00 | 77% | 17,80 | 77,00 | 59,59 | 24,90 | 19,27 | 2,75 |
| 23 | 23,70 | 78% | 18,44 | 79,00 | 61,47 | 25,50 | 19,84 | 2,84 |
| 24 | 24,40 | 78% | 18,98 | 81,00 | 63,01 | 26,00 | 20,22 | 2,91 |
| 25 | 25,00 | 78% | 19,40 | 84,00 | 65,18 | 26,50 | 20,56 | 3,01 |
| 26 | 26,00 | 78% | 20,20 | 86,00 | 66,82 | 27,50 | 21,37 | 3,08 |
| 27 | 26,50 | 78% | 20,60 | 88,00 | 68,41 | 28,00 | 21,77 | 3,16 |
| 28 | 27,00 | 78% | 21,00 | 91,00 | 70,78 | 28,50 | 22,17 | 3,27 |
| 29 | 28,00 | 78% | 21,80 | 93,00 | 72,41 | 29,00 | 22,58 | 3,34 |
| 30 | 28,50 | 78% | 22,20 | 95,00 | 74,00 | 29,50 | 22,98 | 3,41 |
| 31-33 | 29,50 | 78% | 23,10 | 99,00 | 77,52 | 30,50 | 23,88 | 3,58 |
| 34-36 | 31,50 | 79% | 24,90 | 105,00 | 83,00 | 32,50 | 25,69 | 3,83 |
| 37-39 | 33,00 | 80% | 26,30 | 111,00 | 88,46 | 34,00 | 27,10 | 4,08 |
| 40-42 | 35,00 | 80% | 28,00 | 116,00 | 92,80 | 36,00 | 28,80 | 4,28 |
| 43-45 | 36,50 | 81% | 29,50 | 122,00 | 98,60 | 37,50 | 30,31 | 4,55 |
| 46-48 | 38,50 | 81% | 31,30 | 128,00 | 104,06 | 39,00 | 31,71 | 4,80 |
| 49-51 | 40,00 | 82% | 32,70 | 134,00 | 109,55 | 41,00 | 33,52 | 5,06 |
| 52-54 | 41,50 | 81% | 33,80 | 138,00 | 112,40 | 42,50 | 34,61 | 5,19 |
| 55-57 | 42,50 | 82% | 35,00 | 142,00 | 116,94 | 44,00 | 36,24 | 5,40 |
| 58-60 | 44,00 | 83% | 36,30 | 146,00 | 120,45 | 45,50 | 37,54 | 5,56 |
| 61-65 | 45,50 | 83% | 37,60 | 151,00 | 124,78 | 47,50 | 39,25 | 5,76 |
| 66-70 | 47,50 | 83% | 39,50 | 158,00 | 131,39 | 50,00 | 41,58 | 6,06 |

| | | | | | | | | |
|---------|--------------|-----|--------------|--------|---------------|-------|--------------|--------------|
| 71-75 | 49,50 | 83% | 40,90 | 165,00 | 136,33 | 53,00 | 43,79 | 6,29 |
| 76-80 | 52,00 | 83% | 43,40 | 172,00 | 143,55 | 55,00 | 45,90 | 6,62 |
| 81-85 | 54,00 | 83% | 44,80 | 179,00 | 148,50 | 58,00 | 48,12 | 6,85 |
| 86-90 | 56,00 | 83% | 46,70 | 186,00 | 155,11 | 60,00 | 50,04 | 7,16 |
| 91-95 | 58,00 | 84% | 48,60 | 192,00 | 160,88 | 62,00 | 51,95 | 7,42 |
| 96-100 | 60,00 | 83% | 50,00 | 199,00 | 165,83 | 65,00 | 54,17 | 7,65 |
| 101-105 | 62,00 | 84% | 51,90 | 206,00 | 172,44 | 67,00 | 56,09 | 7,96 |
| 106-110 | 64,00 | 84% | 53,80 | 213,00 | 179,05 | 69,00 | 58,00 | 8,26 |
| 111-115 | 66,00 | 84% | 55,70 | 220,00 | 185,67 | 71,00 | 59,92 | 8,57 |
| 116-120 | 68,00 | 85% | 57,60 | 227,00 | 192,28 | 73,00 | 61,84 | 8,87 |
| 121-125 | 70,00 | 84% | 59,00 | 233,00 | 196,39 | 76,00 | 64,06 | 9,06 |
| 126-130 | 72,00 | 85% | 60,90 | 240,00 | 203,00 | 78,00 | 65,98 | 9,37 |
| 131-135 | 74,00 | 85% | 62,80 | 247,00 | 209,62 | 80,00 | 67,89 | 9,67 |
| 136-140 | 76,00 | 84% | 64,20 | 254,00 | 214,56 | 81,00 | 68,42 | 9,90 |
| 141-145 | 78,00 | 85% | 66,60 | 261,00 | 222,85 | 83,00 | 70,87 | 10,28 |
| 146-150 | 81,00 | 85% | 69,20 | 270,00 | 230,67 | 86,00 | 73,47 | 10,64 |
| 151-155 | 82,00 | 85% | 69,40 | 274,00 | 231,90 | - | - | 10,70 |
| 156-160 | 84,00 | 85% | 71,80 | 281,00 | 240,19 | - | - | 11,08 |
| 161-165 | 86,00 | 85% | 73,20 | 288,00 | 245,13 | - | - | 11,31 |
| 166-170 | 88,00 | 85% | 74,60 | 295,00 | 250,08 | - | - | 11,54 |
| 171-175 | 91,00 | 85% | 77,20 | 302,00 | 256,20 | - | - | 11,82 |
| 176-180 | 93,00 | 85% | 78,60 | 309,00 | 261,15 | - | - | 12,05 |
| 181-185 | 95,00 | 85% | 81,00 | 315,00 | 268,58 | - | - | 12,39 |
| 186-190 | 97,00 | 85% | 82,40 | 322,00 | 273,53 | - | - | 12,62 |
| 191-195 | 99,00 | 85% | 83,80 | 329,00 | 278,49 | - | - | 12,85 |
| 196-200 | 101,00 | 85% | 86,20 | 336,00 | 286,76 | - | - | 13,23 |

* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.

Distance SNCB limitée à 150 Km

* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.

Afstanden **NMBS** beperkt to 150 Km

Transport privé / private vervoer

| Distance Afstand (km) | Carte hebdomadaire Wekelijkse kaart (*) | | Carte mensuelle Maandelijkse kaart (*) | | Temps partiel/Deeltijds (railflex) | | Par jour Per dag |
|-----------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%) | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%) | Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%) | Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%) | Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%) |
| 1 | 7,70 | 4,73 | 25,5 | 15,73 | - | - | |
| 2 | 8,50 | 5,28 | 28,5 | 17,60 | - | - | |
| 3 | 9,40 | 5,83 | 31,00 | 19,14 | 10,30 | 6,38 | 0,88 |
| 4 | 10,20 | 6,27 | 34,00 | 20,90 | 12,00 | 7,37 | 0,96 |
| 5 | 11,00 | 6,82 | 36,50 | 22,44 | 13,30 | 8,14 | 1,04 |
| 6 | 11,70 | 7,26 | 39,00 | 23,98 | 14,30 | 8,80 | 1,11 |
| 7 | 12,40 | 7,59 | 41,50 | 25,52 | 15,30 | 9,46 | 1,18 |
| 8 | 13,10 | 8,03 | 43,50 | 26,84 | 16,10 | 9,90 | 1,24 |
| 9 | 13,80 | 8,47 | 46,00 | 28,60 | 16,80 | 10,34 | 1,32 |
| 10 | 14,50 | 8,91 | 48,50 | 29,70 | 17,50 | 10,78 | 1,37 |
| 11 | 15,20 | 9,46 | 51,00 | 31,90 | 18,20 | 11,33 | 1,47 |
| 12 | 15,90 | 9,90 | 53,00 | 33,00 | 18,80 | 11,66 | 1,52 |
| 13 | 16,60 | 10,34 | 55,00 | 34,10 | 19,50 | 12,21 | 1,57 |
| 14 | 17,30 | 10,78 | 58,00 | 36,30 | 20,10 | 12,54 | 1,68 |
| 15 | 18,00 | 11,22 | 60,00 | 37,40 | 20,70 | 12,98 | 1,73 |
| 16 | 18,70 | 11,77 | 62,00 | 39,05 | 21,30 | 13,31 | 1,80 |
| 17 | 19,40 | 12,21 | 65,00 | 40,70 | 21,90 | 13,75 | 1,88 |
| 18 | 20,10 | 12,65 | 67,00 | 41,80 | 22,50 | 14,08 | 1,93 |
| 19 | 20,90 | 13,20 | 70,00 | 44,00 | 23,10 | 14,52 | 2,03 |
| 20 | 21,60 | 13,64 | 72,00 | 45,10 | 23,70 | 14,96 | 2,08 |
| 21 | 22,30 | 14,08 | 74,00 | 46,75 | 24,30 | 15,29 | 2,16 |
| 22 | 23,00 | 14,52 | 77,00 | 48,40 | 24,90 | 15,73 | 2,23 |
| 23 | 23,70 | 15,07 | 79,00 | 50,05 | 25,50 | 16,17 | 2,31 |
| 24 | 24,40 | 15,51 | 81,00 | 51,15 | 26,00 | 16,50 | 2,36 |
| 25 | 25,00 | 15,84 | 84,00 | 53,35 | 26,50 | 16,83 | 2,46 |
| 26 | 26,00 | 16,50 | 86,00 | 54,45 | 27,50 | 17,49 | 2,51 |
| 27 | 26,50 | 16,83 | 88,00 | 56,10 | 28,00 | 17,82 | 2,59 |
| 28 | 27,00 | 17,16 | 91,00 | 58,30 | 28,50 | 18,15 | 2,69 |
| 29 | 28,00 | 17,82 | 93,00 | 59,40 | 29,00 | 18,48 | 2,74 |
| 30 | 28,50 | 18,15 | 95,00 | 60,50 | 29,50 | 18,81 | 2,79 |
| 31-33 | 29,50 | 18,92 | 99,00 | 63,80 | 30,50 | 19,58 | 2,94 |
| 34-36 | 31,50 | 20,46 | 105,00 | 68,20 | 32,50 | 21,12 | 3,15 |
| 37-39 | 33,00 | 21,67 | 111,00 | 72,60 | 34,00 | 22,33 | 3,35 |
| 40-42 | 35,00 | 23,10 | 116,00 | 77,00 | 36,00 | 23,76 | 3,55 |
| 43-45 | 36,50 | 24,42 | 122,00 | 81,40 | 37,50 | 25,08 | 3,76 |
| 46-48 | 38,50 | 25,96 | 128,00 | 85,80 | 39,00 | 26,29 | 3,96 |
| 49-51 | 40,00 | 27,17 | 134,00 | 91,30 | 41,00 | 28,05 | 4,21 |
| 52-54 | 41,50 | 28,05 | 138,00 | 94,60 | 42,50 | 29,15 | 4,37 |
| 55-57 | 42,50 | 29,11 | 142,00 | 96,80 | 44,00 | 30,25 | 4,47 |
| 58-60 | 44,00 | 30,22 | 146,00 | 100,10 | 45,50 | 31,35 | 4,62 |
| 61-65 | 45,50 | 31,33 | 151,00 | 103,40 | 47,50 | 32,45 | 4,77 |
| 66-70 | 47,50 | 33,00 | 158,00 | 108,90 | 50,00 | 34,65 | 5,03 |
| 71-75 | 49,50 | 34,10 | 165,00 | 114,40 | 53,00 | 36,85 | 5,28 |
| 76-80 | 52,00 | 36,30 | 172,00 | 118,80 | 55,00 | 37,95 | 5,48 |
| 81-85 | 54,00 | 37,40 | 179,00 | 124,30 | 58,00 | 40,15 | 5,74 |
| 86-90 | 56,00 | 39,05 | 186,00 | 129,80 | 60,00 | 41,80 | 5,99 |
| 91-95 | 58,00 | 40,70 | 192,00 | 134,20 | 62,00 | 43,45 | 6,19 |
| 96-100 | 60,00 | 41,80 | 199,00 | 139,70 | 65,00 | 45,65 | 6,45 |
| 101-105 | 62,00 | 43,45 | 206,00 | 145,20 | 67,00 | 47,30 | 6,70 |
| 106-110 | 64,00 | 45,10 | 213,00 | 150,70 | 69,00 | 48,40 | 6,95 |

| | | | | | | | |
|---------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------|-------|--------------|
| 111-115 | 66,00 | 46,75 | 220,00 | 155,10 | 71,00 | 50,05 | 7,16 |
| 116-120 | 68,00 | 48,40 | 227,00 | 160,60 | 73,00 | 51,70 | 7,41 |
| 121-125 | 70,00 | 49,50 | 233,00 | 165,00 | 76,00 | 53,90 | 7,61 |
| 126-130 | 72,00 | 51,15 | 240,00 | 170,50 | 78,00 | 55,00 | 7,87 |
| 131-135 | 74,00 | 52,80 | 247,00 | 176,00 | 80,00 | 57,20 | 8,12 |
| 136-140 | 76,00 | 53,90 | 254,00 | 181,50 | 81,00 | 57,20 | 8,38 |
| 141-145 | 78,00 | 56,10 | 261,00 | 185,90 | 83,00 | 59,40 | 8,58 |
| 146-150 | 81,00 | 58,30 | 270,00 | 192,50 | 86,00 | 61,60 | 8,88 |
| 151-155 | 82,00 | 58,30 | 274,00 | 195,80 | - | - | 9,04 |
| 156-160 | 84,00 | 60,50 | 281,00 | 200,20 | - | - | 9,24 |
| 161-165 | 86,00 | 61,60 | 288,00 | 205,70 | - | - | 9,49 |
| 166-170 | 88,00 | 62,70 | 295,00 | 210,10 | - | - | 9,70 |
| 171-175 | 91,00 | 64,90 | 302,00 | 215,60 | - | - | 9,95 |
| 176-180 | 93,00 | 66,00 | 309,00 | 221,10 | - | - | 10,20 |
| 181-185 | 95,00 | 68,20 | 315,00 | 224,40 | - | - | 10,36 |
| 186-190 | 97,00 | 69,30 | 322,00 | 229,90 | - | - | 10,61 |
| 191-195 | 99,00 | 70,40 | 329,00 | 235,40 | - | - | 10,86 |
| 196-200 | 101,00 | 72,60 | 336,00 | 239,80 | - | - | 11,07 |

* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.
Distance SNCB limitée à 150 Km

* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.
Afstanden NMBS beperkt to 150 Km

ANNEXE 2

Transport des travailleurs : Déclaration sur l'honneur

Je soussigné.....
habitant.....
occupé au siège.....

déclare sur l'honneur utiliser de façon constante pour me rendre à mon travail un ou plusieurs moyens de transport sur une distance de 2 km au moins.

- J'utilise un moyen de transport en commun. (*)

Il s'agit du bus, tram, vicinal, train (1)

La distance indiquée sur le titre de transport est de..... km.

- J'utilise un moyen de transport privé. (*)

La distance réelle à parcourir avec mon véhicule privé entre mon domicile et mon lieu de travail (trajet simple) est de..... km.

- J'utilise plusieurs moyens de transport. (*)

a) Titre de transport unique (1) :
.....km sont mentionnés sur ce titre

b) Titres de transport multiples (1) :

| | Nom du moyen | km | prix payé |
|-------------------------|--------------|-------|-----------|
| 1er moyen de transport | | | |
| 2ème moyen de transport | | | |
| 3ème moyen de transport | | | |

J'ai pris connaissance des dispositions de la convention collective de travail de secteur relative aux frais de déplacements des travailleurs.

J'ai reçu une copie de la présente déclaration. Toute déclaration erronée entraîne le remboursement des interventions sans préjudice, en cas de déclaration frauduleuse, de sanctions appropriées à chaque cas d'espèce.

Fait à....., le.....

Signature

(1) Barrer la mention inutile.

(*) Cocher la case correspondante.

BIJLAGE 2

Vervoer van de werknemers : verklaring op erewoord

Ik ondergetekende
wonende
tewerkgesteld in zetel

verklaar op mijn eer dat ik, om mij naar mijn werk te begeven, één of meerdere vervoermiddelen gebruik over een afstand van ten minste 2 km.

- Ik gebruik een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel (*)

Ik maak gebruik van bus, tram, buurtspoorweg, trein (1)

De afstand vermeld op het vervoerbewijs bedraagt km.

- Ik gebruik een persoonlijk vervoermiddel (*)

De werkelijke met mijn privé-vervoermiddel afgelegde afstand tussen mijn woonplaats en mijn werk, bedraagt km. (enkele reisweg)

- Ik gebruik meerdere vervoermiddelen (*)

a) Eén vervoerbewijs (1) :

De afstand vermeld op dit vervoerbewijs bedraagt km.

b) Meerdere vervoerbewijzen (1) :

| | Naam v/h middel | km | Betaalde |
|------------------------------|-----------------|------|----------|
| prijs | | | |
| 1ste vervoermiddel | | | |
| 2de vervoermiddel | | | |
| 3de vervoermiddel | | | |

Ik heb kennis genomen van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van de sector betreffende de vervoerskosten van de werknemers.

Ik heb een afschrift ontvangen van deze verklaring. Iedere onjuiste verklaring heft de terugbetaling van de tegemoetkomingen tot gevolg, onder voorbehoud, in geval van bedrieglijke verklaring, van straffen, aan elk geval afzonderlijk aangepast.

Gedaan te, op

Handtekening

(1) het overbodige schrappen

(*) het overeenkomstige vakje aankruisen

**PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN**

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 22 MAART 2007 TER WIJZIGING VAN
ARTIKEL 3, 1^{ste} LID VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 JUNI
2005 TOT TOEKENNING VAN EEN
JAARLIJKSE PREMIE**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - ENIGE BEPALING

Artikel 2 - Het eerste lid van artikel 3 van de CAO van 30 juni 2005 met registratienummer 75872/CO/312, wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Deze premie kan bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op bedrijfsvlak uiterlijk op 28 februari 2006, worden omgezet in evenwaardige voordelen."

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de warenhuizen.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 22 MARS 2007 MODIFIANT L'ARTICLE
3, 1^{er} ALINEA DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 JUIN
2005 VISANT À L'OCTROI D'UNE PRIME
ANNUELLE**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - DISPOSITION UNIQUE

Article 2 - Le premier alinéa de l'article 3 de la CCT du 30 juin 2005 ayant le numéro d'enregistrement 75872/CO/312 est remplacé par la disposition suivante :

« Le remplacement de cette prime par un avantage équivalent peut être prévu par convention collective, conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 28 février 2006. »

CHAPITRE 3. - DISPOSITIONS FINALES

Article 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2006. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grands magasins.

NEERLEGGING-DÉPÔT

23 -03- 2007

REGISTR. ENREGIST.

25 -04- 2007

N°
N°

82.611/CO/312

1 3 -09- 2007

0 1 -10- 2007

NH
N°

84.904 16/312

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 BETREFFENDE DE
KERSTPREMIE

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - BEGINSELEN

Artikel 2 - Elke werknemer die voldoet aan de toekenningsvoorwaarden geniet, in de maand december, een kerstpremie.

Artikel 3 - Deze kerstpremie is gebonden aan de handelsactiviteit van de maand december.

HOOFDSTUK 3 -
TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 4 - De kerstpremie wordt toegekend aan de werknemers die tijdens het beschouwde kalenderjaar ten minste drie, al dan niet opeenvolgende, maanden anciënniteit hebben in de onderneming en die op het ogenblik van de betaling van de premie in de onderneming aanwezig zijn of zich in een toestand bevinden die gelijkgesteld is met effectieve arbeid in toepassing van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie.

De premie wordt ook toegekend aan de werknemer die zich op het ogenblik van de betaling bevindt in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof en die tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties hebben uitgevoerd.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE A LA PRIME
DE NOEL

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - PRINCIPES

Article 2 - Tout travailleur qui répond aux conditions d'octroi bénéficie, au mois de décembre, d'une prime de Noël.

Article 3 - La prime de Noël est rattachée à l'activité commerciale du mois de décembre.

CHAPITRE 3 - CONDITIONS D'OCTROI

Article 4 - La prime de Noël est octroyée aux travailleurs qui ont au moins trois mois consécutifs ou non consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise au cours de l'année civile considérée et qui au moment du paiement de la prime sont présents dans l'entreprise ou se trouvent dans une situation qui est assimilée à du travail effectif en vertu de la législation relative aux vacances annuelles.

La prime est également octroyée aux travailleurs qui au moment du paiement se trouvent en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour soins à un membre de la famille gravement malade ou en congé parental et qui, pendant l'année calendrier considérée, ont exécuté des prestations de travail.

HOOFDSTUK 4 - BEDRAG EN BEREKENINGSBASIS

Artikel 5 - § 1. Voor de werknemers met één jaar anciënniteit in de onderneming die voldoen aan de in artikel 4 vastgestelde toekenningsvoorwaarden, is het bedrag van de kerstpremie gelijk aan het contractuele loon van de maand november verhoogd met het maandgemiddelde van de late uren, aanvullende uren en overuren gepresteerd in de loop van de voorbije twaalf maanden voorafgaand aan de maand van toekenning, vermenigvuldigd met het uurloon van toepassing in de maand november, zonder dat het bedrag van deze premie 4850,45 euro mag overschrijden (tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12; basis 2004 = 100).

§ 2. Afwezigheden wegens ziekte of ongeval van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden, voor de berekening van het bedrag van de kerstpremie, gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen volgens het stelsel van de gelijkgestelde dagen, bepaald in de artikelen 16 en 19 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot vaststelling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

§ 3. Voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof zijn, wordt de premie geproratiseerd in functie van het aantal maanden effectieve of daarmee conform de vorige paragraaf gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 6 - Voor de werknemers met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming die voldoen aan de in artikel 4 vastgestelde toekenningsvoorwaarden, wordt de kerstpremie toegekend volgens dezelfde berekeningsbasis als deze vastgesteld in artikel 5 maar naar rata van het aantal in het jaar gepresteerde maanden.

Artikel 7 - Voor de werknemers met een wijziging van contractuele arbeidstijd in de loop van het jaar en die voldoen aan de in artikel 4 vastgestelde toekenningsvoorwaarden, zal de berekening gebeuren op basis van het maandelijks gemiddelde van de gepresteerde of gelijkgestelde uren in de loop van de twaalf voorafgaande maanden.

CHAPITRE 4 - MONTANT ET BASE DE CALCUL

Article 5 - § 1. Pour les travailleurs ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et répondant aux conditions d'octroi fixées à l'article 4, le montant de la prime de Noël est égal à la rémunération contractuelle de novembre majorée d'un montant égal à la moyenne mensuelle des heures tardives, complémentaires et supplémentaires prestées au cours des douze mois précédant celui de l'octroi, multipliée par le coût horaire de ces heures en application au mois de novembre, sans que le montant de cette prime puisse dépasser 4850,45 euros (en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12; base 2004 = 100).

§ 2. Les absences pour maladie ou accident des travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée sont, pour le calcul du montant de la prime de Noël, assimilées à des journées de travail effectif selon le régime des journées assimilées prévu aux articles 16 et 19 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

§ 3. Pour les travailleurs qui, au moment du paiement de la prime, sont en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour des soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave ou en congé parental, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois de prestations effectives ou assimilées, conformément au paragraphe précédent de cet article.

Article 6 - Pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et répondant aux conditions d'octroi fixées à l'article 4, la prime de Noël est octroyée sur les mêmes bases de calcul que celles fixées à l'article 5 mais au prorata du nombre de mois prestés dans l'année.

Article 7 - Pour les travailleurs ayant au cours de l'année écoulée fait l'objet d'une modification contractuelle de la durée du travail et répondant aux conditions d'octroi fixées à l'article 4, la prime sera calculée sur base de la moyenne mensuelle des heures prestées ou assimilées au cours des douze mois précédents.

Artikel 8 - Het bedrag van de premie vastgesteld in de artikelen 5, 6 en 7 wordt toegekend naar rata van het aantal maanden arbeidsprestaties verricht tijdens het toekenningsjaar aan de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die met pensioen gaan of op brugpensioen gesteld worden.

Artikel 9 - De grens waarvan sprake is in artikel 5 is gekoppeld aan het verloop van de conventionele aanpassingen, welke door het Paritair comité voor de warenhuizen worden bepaald.

Te dien einde geschiedt de aanpassing in de maand november overeenkomstig de volgende formule :

aantal loonschaalaanpassingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen sinds de laatste aanpassing tot en met 1 november x 2 %.

Artikel 10 - Voor het personeel dat wordt betaald op provisie of met een commissieloon, moet rekening gehouden worden met de staat van de provisie of commissielonen verbonden aan de arbeidsprestaties van de maand november. Wanneer het bedrag daarvan niet tijdig berekend is, kan worden verwezen naar de staat van de maand oktober.

HOOFDSTUK 6 - AANVULLING

Artikel 11 - De werknemers die tewerkgesteld zijn met een volledige dienstbetrekking en die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 4, genieten een aanvullende kerstpremie van 297,47 euro welke wordt gevoegd bij het artikel 5 vastgestelde bedrag.

Artikel 12 - De werknemers die tewerkgesteld zijn met een onvolledige dienstbetrekking en die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 4 genieten een aanvullende kerstpremie welke bij het bedrag, vastgesteld in artikel 5, wordt gevoegd. Deze aanvulling wordt als volgt berekend :

297,47 euro x aantal uren arbeidsprestaties in de maand november / 151,66

behoudens bijzondere paritaire afspraken die in de onderneming tot stand komen.

Article 8 - Le montant de la prime déterminé aux articles 5, 6 et 7 est octroyé au prorata des mois de prestations de travail au cours de l'année d'attribution pour les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée qui partent en retraite ou qui sont prépensionnés.

Article 9 - Le plafond dont question à l'article 5 est lié à l'évolution des adaptations conventionnelles, décidées au sein de la Commission paritaire des grands magasins.

A cet effet, l'adaptation s'effectue au mois de novembre, selon la formule suivante :

nombre d'adaptations des rémunérations à l'indice des prix à la consommation depuis la dernière adaptation au 1er novembre x 2 %.

Article 10 - Pour le personnel rémunéré à la guelte ou payé à la commission, il faut tenir compte de la guelte ou des commissions rattachés aux prestations de travail du mois de novembre. Dans la mesure où ce compte ne peut être connu en temps utile, référence peut être faite au compte du mois d'octobre.

CHAPITRE 6 - COMPLEMENT

Article 11 - Les travailleurs occupés à temps plein et qui répondent aux conditions fixées à l'article 4, bénéficient d'un complément de prime de Noël de 297,47 euros qui s'ajoute au montant fixé à l'article 5.

Article 12 - Les travailleurs occupés à temps partiel qui répondent aux conditions fixées à l'article 4 bénéficient d'un complément de prime de Noël qui s'ajoute au montant fixé à l'article 5. Ce complément est calculé comme suit :

297,47 euros x nombre d'heures de prestations de travail au mois de novembre / 151,66

sauf dispositions particulières paritaires d'entreprise.

Artikel 13 - De werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 4, genieten een aanvullende kerstpremie, welke bij het in artikel 5 vastgestelde bedrag wordt gevoegd.

Deze aanvulling wordt als volgt berekend :

297,47 euro x aantal maanden
tewerkstelling gedurende het jaar / 12

Artikel 14 - Het bedrag van de aanvullende premie, vastgesteld in de artikelen 12 en 13, wordt toegekend naar rata van het aantal maanden arbeidsprestaties verricht tijdens het toekenningsjaar aan de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die met pensioen gaan of op brugpensioen gesteld worden.

Afwezigheden wegens ziekte of ongeval van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, worden voor de berekening van het bedrag van de aanvullende premie, bepaald in de artikelen 12 en 13, gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen volgens het stelsel van de gelijkgestelde dagen, waarin is voorzien in de artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 30 maart 1976 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Artikel 15 - Betreffende de ziekte of het ongeval zoals vermeld in artikelen 5 en 14, dient men een onderscheid te maken naargelang deze al dan niet langer dan twaalf maanden heeft geduurd :

- a) de ziekte of het ongeval duurt niet langer dan twaalf maanden in de loop van hetzelfde toekenningsjaar : krachtens gelijkstellingsreglementen worden het bedrag van de op het einde van het jaar toegekende kerstpremie en van de aanvulling bij deze premie in dit geval niet verminderd door de duur van de afwezigheid om redenen van ziekte of ongeval;

Article 13 - Les travailleurs occupés sous contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui répondent aux conditions fixées à l'article 4 bénéficient d'un complément de prime de Noël qui s'ajoute au montant fixé à l'article 5.

Ce complément est calculé comme suit :

297,47 euros x nombre de mois
d'occupation au cours de l'année / 12

Article 14 - Le montant du complément déterminé aux articles 12 et 13 est octroyé au prorata des mois de prestations de travail au cours de l'année d'attribution pour les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée qui partent en retraite ou qui sont prépensionnés.

Les absences pour maladie ou accident des travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée sont, pour le calcul du montant du complément déterminé aux articles 12 et 13, assimilées à des journées de travail effectif selon le régime des journées assimilées prévu aux articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Article 15 - Concernant la maladie ou l'accident dont question aux articles 5 et 14, il faut faire une distinction selon que ceux-ci ont dépassés ou non une durée de douze mois :

- a) la maladie ou l'accident ne dépasse pas douze mois au cours d'une même année d'attribution : en vertu des règles d'assimilation, la durée d'absence pour maladie ou accident ne réduit pas, dans ce cas, le montant de la prime de Noël et de son complément octroyés en fin d'année;

b) de ziekte of het ongeval duurt **geen** twaalf maanden, **maar** is over twee toekenningsjaren verspreid : krachtens de gelijkstellingsreglementen zal de duur van de afwezigheid om redenen van ziekte of ongeval in dit **geval** geen aanleiding geven tot een **vermindering** van het bedrag van de kerstpremie en van de aanvulling bij deze premie op het einde van elk van beide toekenningsjaren;

c) de ziekte of het ongeval duurt langer dan twaalf maanden : krachtens de gelijkstellingsreglementen zal de duur van de afwezigheid om redenen van ziekte of ongeval voor de eerste twaalf maanden geen aanleiding geven tot een vermindering van het bedrag van de op het einde van het jaar toegekende kerstpremie en van de aanvulling bij deze premie.

Het gedeelte van de afwezigheidsduur dat boven twaalf maanden ligt, kan niet gelijkgesteld worden; daardoor worden de kerstpremie en de aanvulling bij deze premie, met een twaalfde per maand afwezigheid verminderd (20 dagen in het stelsel van 5 werkdagen per week en 25 dagen in het systeem van 6 werkdagen per week) boven de twaalf gelijkgestelde maanden.

Voorbeeld :

een werknemer wordt ziek op 1 juni 2001 en gaat op 1 november 2002 weer aan het werk :

- in 2001 zal de werknemer recht hebben op het volledige bedrag van de kerstpremie en de aanvulling bij deze premie;
- in 2002 worden de kerstpremie en de aanvulling **aldus** berekend :

5 (januari tot mei) x 1/12de bij wijze van gelijkstelling

2 (november en december) x 1/12de als werkelijk verrichte arbeid

Totaal : 7/12de van de kerstpremie en de aanvulling

Indien een werknemer het werk hervat in de loop van een bepaalde maand, zullen de prestaties van die maand als werkelijk verrichte arbeid beschouwd worden voor de berekening, voor zover de werknemer in de loop van die maand meer dan de helft van de vastgestelde werkdagen heeft gewerkt.

b) la maladie ou l'accident ne dépasse pas douze mois mais s'étend sur deux années d'attribution : en vertu des règles d'assimilation, la durée d'absence pour maladie ou accident ne réduit pas, dans ce cas, le montant de la prime de Noël et de son complément octroyés à la fin de chacune des deux années d'attribution;

c) la maladie ou l'accident dépasse douze mois : en vertu des règles d'assimilation, la durée d'absence pour maladie ou accident à concurrence des douze premiers mois ne réduit pas le montant de la prime de Noël et de son complément octroyés en fin d'année.

La partie de la durée d'absence pour maladie dépassant les douze mois n'est pas assimilée et la prime de Noël ainsi que son complément sont réduits de un douzième par mois d'absence (20 jours dans le système de 5 jours de travail par semaine et 25 jours dans le système de 6 jours de travail par semaine) au-delà des douze mois d'assimilation.

Exemple :

un travailleur tombe malade le 1er juin 2001 et revient travailler au 1er novembre 2002 :

- en 2001, le travailleur aura droit à la totalité de la prime de Noël et de son complément;
- en 2002, la prime de Noël et son complément équivaldront à :

5 (janvier à mai) x 1/12e à titre d'assimilation

2 (novembre et décembre) x 1/12e à titre de travail effectif

Total : 7/12e de la prime de Noël et de son complément

Si un travailleur reprend le travail dans le courant d'un mois, les prestations de ce mois seront considérées comme travail effectif pour le calcul de la prime de Noël et de son complément dans la mesure où le travailleur a, au cours de ce mois, travaillé plus de la moitié des journées de travail prévues.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 16 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 betreffende de eindejaarspremie wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 17 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 16 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la prime de Noël est abrogée au 1er juillet 2007.

Article 17 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grands magasins.

13-09-2007

01-10-2007

NR
N°

84.902 100/312

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 TOT KOPPELING
VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - KOPPELING VAN DE
LONEN AAN HET INDEXCIJFER DER
CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 2 - De minimumlonen vastgesteld bij de artikelen 3, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 17, 18, 19 en 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2007 betreffende de lonen, alsook de werkelijk betaalde lonen en de kerstpremie, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische zaken en bekendgemaakt in het Staatsblad.

Zij zijn tegenover het referentie-indexcijfer 105,02 gesteld dat de spil vormt van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004 = 100).

Zij schommelen met 2 % telkens als het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de laatste drie maanden met 2 % schommelt ten opzichte van het voormelde referentie-indexcijfer. Dit referentie-indexcijfer, vermeerderd of verminderd met 2 %, wordt de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

Het omvat twee decimalen die vooraf afgerond werden naar het hogere cijfer indien de derde decimaal gelijk is aan of hoger dan vijf en naar het lagere cijfer indien de derde decimaal lager is dan vijf.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE A
L'INDEXATION DES SALAIRES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - LIAISON DES
REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A
LA CONSOMMATION

Article 2 - Les rémunérations minimums fixées aux articles 3, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 de la convention collective de travail du 3 juillet 2007 relative à la rémunération, ainsi que les rémunérations effectivement payées et la prime de Noël, sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur.

Elles sont mises en regard de l'indice de référence 105,02 qui constitue le pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004 = 100).

Elles fluctuent de 2 % chaque fois que la moyenne arithmétique des indices des trois derniers mois fluctue de 2 % en regard de l'indice de référence précité. Cet indice-pivot de référence, majoré ou diminué de 2 %, devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Il comporte deux décimales préalablement arrondies au chiffre supérieur si la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq et au chiffre inférieur si la troisième décimale est inférieure à cinq.

| De stabilisatieschijven zijn de volgende : Laagste grens - Spil - Hoogste grens | Les tranches de stabilisation sont les suivantes : Limite inférieure - Pivot - Limite Supérieure |
|--|---|
| 102,97 - 105,02 - 107,12 | 102,97 - 105,02 - 107,12 |
| 105,02 - 107,12 - 109,27 | 105,02 - 107,12 - 109,27 |
| 107,12 - 109,27 - 111,46 | 107,12 - 109,27 - 111,46 |
| 109,27 - 111,46 - 113,69 | 109,27 - 111,46 - 113,69 |
| 111,46 - 113,69 - 115,96 | 111,46 - 113,69 - 115,96 |
| enz. | etc. |

De aanpassingen van de lonen met 2 % worden elke keer berekend op de loonschaal die op dat ogenblik bestaat.

Artikel 3 - De verhogingen of verminderingen van de lonen worden van kracht op de eerste maand welke volgt op de maanden waarop het gemiddelde van de indexcijfers dat de verhoging of de vermindering van de minimumlonen veroorzaakt, betrekking heeft.

Artikel 4 - De aanpassingen van de lonen worden als volgt berekend :

- voor de voor bedienden wordt er rekening gehouden met drie decimalen. De uitkomst wordt naar de hogere eurocent afgerond wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan vijf en naar de lagere eurocent wanneer de decimaal lager is dan vijf;
- voor de voor werklieden en werksters wordt er rekening gehouden met vijf decimalen. De uitkomst wordt naar boven afgerond wanneer de vijfde decimaal gelijk is aan of hoger is dan vijf en naar beneden wanneer deze decimaal lager is dan vijf.

Artikel 5 - Voor het personeel beloofd op provisie of op commissieloon wordt de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen eerst op het contractueel gewaarborgd loon.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Les adaptations de 2 % des rémunérations sont calculées chaque fois sur le barème tel qu'il se présente à ce moment.

Article 3 - Les majorations ou les diminutions des rémunérations entrent en vigueur le premier du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou la diminution des rémunérations minimums.

Article 4 - Les adaptations des rémunérations sont calculées comme suit :

- pour les employés, en tenant compte de trois décimales. Le résultat est arrondi au cent immédiatement supérieur quand la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq et au cent immédiatement inférieur quand la décimale est inférieure à cinq;
- pour les ouvriers, en tenant compte de cinq décimales. Le résultat est arrondi vers le haut si la cinquième décimale est égale ou supérieure à cinq et vers le bas si cette décimale est inférieure à cinq.

Article 5 - Pour le personnel rémunéré à la guelte ou à la commission, la liaison à l'indice des prix à la consommation porte sur la rémunération contractuellement garantie.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est abrogée au 1^{er} juillet 2007.

Artikel 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

Article 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2007 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grands magasins.

13-09-2007

01-10-2007

84901 / 60/312

PARITAIR COMITE VAN DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 BETREFFENDE
DE LONEN*Preambule*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd de bestaande leeftijdsloonschalen voor jongeren. Deze jongeren hebben lonen die afwijken van de lonen van de andere werknemers omdat zij, gelet op hun jonge leeftijd geacht worden een lagere productiviteit te hebben.

De sociale partners hebben in het kader van het sectorakkoord van 2007-2008 beslist een werkgroep op te richten belast met het nagaan of loonschalen van dit paritair comité in overeenkomst zijn met de verschillende antidiscriminatie wetten en in het bijzonder met de richtlijn 2000/78/EG en de wet van 25 februari 2003 gewijzigd door de wet van 20 juli 2006.

In afwachting van de conclusies van de werkgroep en rekening houdend met de voormelde argumenten, worden de jongerenlonen verlengd voor de komende 2 jaren.

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - LOONSCHALEN**I. BEDIENDEN****A. Ondergeschikte bedienden****1. LOONSCHALEN**

Artikel 2 - De opklimming in de loonschaal van de ondergeschikte bedienden geschiedt op basis van de volgende verdeling :

- 1° voor de bedienden die in dienst worden genomen zonder beroepservaring, 100 % op basis van de anciënniteit in de onderneming;

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE A LA
REMUNERATION*Préambule*

Cette convention collective de travail prolonge les actuels barèmes d'âge pour les jeunes travailleurs. Ces jeunes ont des salaires qui diffèrent des salaires des autres travailleurs car, en raison de leur jeune âge, ils disposent d'une moins bonne productivité.

Les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'accord sectoriel 2007-2008, d'instituer un groupe de travail chargé d'examiner la concordance des barèmes de cette commission paritaire avec les différentes législations anti-discriminatoires et plus précisément avec la Directive 2000/78/EG et la loi du 25 février 2003, modifiée par la loi du 20 juillet 2006.

Dans l'attente des conclusions du groupe de travail et tenant compte des arguments précités, les barèmes des mineurs d'âge sont prolongés pour les deux prochaines années.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - BAREMES**I. EMPLOYES****A. Employés d'exécution****1. BAREMES DES REMUNERATIONS**

Article 2 - La progression des barèmes de rémunération des employés d'exécution se répartit comme suit :

- 1° pour les employés embauchés sans expérience professionnelle, 100 % en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise;

2° voor de bedienden die in dienst worden genomen met beroepservaring, 50 % voor de ervaring verworven vóór de indiensttreding in de onderneming en 50 % voor de anciënniteit in de onderneming.

Artikel 2bis - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

Artikel 3 - De totale opklimming in de loonschaal van de ondergeschikte bedienden, in absolute waarde uitgedrukt is gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 wordt als volgt vastgesteld (basis 2004= 100) :

- eerste categorie : 1371,51 euro tot 1583,01 euro;
- tweede categorie : 1448,99 euro tot 1754,64 euro;
- derde categorie : 1515,40 euro tot 1977,79 euro;
- vierde categorie : 1615,14 euro tot 2133,40 euro.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden op 1 september 2007 verhoogd met 12 euro.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden op 1 september 2008 verhoogd met 8 euro. Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

Deze loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden die hiertoe op ondernemingsniveau een CAO sluiten en dit zolang de onderneming in moeilijkheden is.

Artikel 4 - De loonschalen van de minimum maandlonen van de ondergeschikte bedienden zijn opgesteld overeenkomstig de volgende aanvangsleeftijden :

- éérentwintig jaar voor de bedienden ingedeeld in de eerste, de tweede en derde categorie;

2° pour les employés embauchés avec expérience professionnelle, 50 % pour l'expérience acquise avant l'entrée dans l'entreprise et 50 % pour l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2bis - Pour l'application des barèmes de rémunération, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

Article 3 - La progression totale des barèmes des rémunérations des employés d'exécution, en valeur absolue et en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100), est fixée comme suit :

- première catégorie : 1371,51 euros à 1583,01 euros;
- deuxième catégorie : 1448,99 euros à 1754,64 euros;
- troisième catégorie : 1515,40 euros à 1977,79 euros;
- quatrième catégorie : 1615,14 euros à 2133,40 euros.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008. Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Ces augmentations ne sont pas d'application dans les entreprises en difficulté qui concluent une CCT d'entreprise à cet effet et ce aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté.

Article 4 - Les barèmes des rémunération mensuelles minimums des employés d'exécution sont établis en fonction des âges de départ suivants :

- vingt et un ans pour les employés classés en première, en deuxième et en troisième catégorie;

- tweeëntwintig jaar voor de bedienden ingedeeld in de vierde categorie.

De loonschalen van de minimum maandlonen van de ondergeschikte bedienden zijn vastgesteld zoals is aangegeven in de tabellen in bijlage I.

- vingt-deux ans pour les employés classés en quatrième catégorie.

Les barèmes de rémunération mensuelles minimums des employés d'exécution se présentent comme le montrent les tableaux reproduits dans l'annexe I.

| Leeftijd | Eerste categorie | Tweede categorie | Derde categorie | Vierde categorie |
|----------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| Age | Première catégorie | Seconde catégorie | Troisième catégorie | Quatrième catégorie |
| 20 | 1371,51 euro | 1448,99 euro | 1515,40 euro | 1615,14 euro |
| 19 | 1326,89 euro | 1400,77 euro | 1467,98 euro | 1562,62 euro |
| 18 | 1282,79 euro | 1352,88 euro | 1442,93 euro | 1509,79 euro |
| 17 | 1238,50 euro | 1304,49 euro | 1389,82 euro | 1457,78 euro |
| 16 | 1194,47 euro | 1256,58 euro | 1336,46 euro | 1426,33 euro |

- De bedragen op 20 jaar worden verhoogd met 12 euro op 1 september 2007.
- De bedragen op 20 jaar worden verhoogd met 8 euro op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

De bedragen op 19, 18, 17 en 16 jaar worden proportioneel verhoogd op dezelfde datum, rekening houdend met de bestaande degressiviteit ten opzichte van de bedragen op 20 jaar.

Artikel 5 - Vanaf de leeftijd van twintig jaar genieten de ondergeschikte bedienden het volledig minimum maandloon waarin is voorzien bij de indienstneming in de categorie waarin zij worden gerangschikt.

De minimum maandlonen worden, gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004 = 100), wordt vastgesteld als volgt :

- 1371,51 euro voor de eerste categorie;
- 1448,99 euro voor de tweede categorie;
- 1515,40 euro voor de derde categorie;
- 1615,14 euro voor de vierde categorie.

- Les montants à 20 ans sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.
- Les montants à 20 ans sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Les montants à 19, 18, 17 et 16 ans sont augmentés proportionnellement à la même date, tenant compte de la dégressivité existante par rapport aux montants à 20 ans.

Article 5 - Les employés d'exécution bénéficient, dès l'âge de vingt ans, de la totalité de la rémunération mensuelle minimum prévue à l'embauche de la catégorie dans laquelle ils se trouvent classés.

Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées comme suit : en regard de l'indice 105,02, pivot de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004 = 100) :

- 1371,51 euros pour la première catégorie;
- 1448,99 euros pour la deuxième catégorie;
- 1515,40 euros pour la troisième catégorie;
- 1615,14 euros pour la quatrième catégorie.

De opklimming in de loonschalen op grond van de anciënniteit vangt aan op het ogenblik dat deze bedienden de in artikel 4 vastgestelde aanvangsleeftijd hebben bereikt.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden verhoogd met 12 euro op 1 september 2007.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden verhoogd met 8 euro op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

Artikel 6 - De verhogingen verschuldigd ingevolge de opklimming op grond van de anciënniteit worden elk jaar uitbetaald.

2. MINIMUM MAANDLOON

Artikel 7 - De ondergeschikte bedienden van twintig jaar en ouder genieten ten minste een maandloon van 1034,78 euro.

Dit minimum maandloon staat tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004= 100), en wordt berekend in verhouding tot het werkelijk loon. Daarin zijn begrepen de conventionele en contractuele premies en overlonen, behalve die voor laattijdige opening van winkels en overuren op zaterdag welke bepaald zijn in de artikelen 2 en 4 van de CAO van 5 november 2002 betreffende premies en overlonen.

3. BEDIENDEN VAN DE ZELFBEDIENING EN VERKOOPBEDIENDEN VAN DE WARENHUIZEN

Artikel 8 - De bedienden van de "zelfbediening" waarvan sprake is in artikel 11 van de CAO van 5 november 2002 betreffende de functieclassificatie, alsmede het verkooppersoneel van de warenhuizen, genieten na 2 jaar anciënniteit de minimumloonschaal van de bedienden van de derde categorie, die is vastgesteld in artikel 4, maar met een opklimming op grond van de anciënniteit die ophoudt bij het bedrag voor de leeftijd van 21 jaar.

La progression des barèmes des rémunérations en fonction de l'ancienneté commence à évoluer dès le moment où ces employés ont atteint l'âge de départ tel qu'il est fixé à l'article 4.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Article 6 - Les augmentations dues à la progression en fonction de l'ancienneté sont payées tous les ans.

2. REMUNERATION MENSUELLE MINIMUM

Article 7 - Les employés d'exécution âgés de vingt ans et plus bénéficient au moins d'une rémunération mensuelle de 1034,78 euros.

Cette rémunération mensuelle minimum se trouve en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100) et s'analyse par rapport à la rémunération réelle. Elle incorpore les primes et sursalaires conventionnels et contractuels, sauf ceux pour ouverture tardive et heures supplémentaires du samedi tels que définis aux articles 2 et 4 de la CCT du 5 novembre 2002 relative aux primes et sursalaires.

3. EMPLOYES DE BASE LIBRE SERVICE ET EMPLOYES DE VENTE GRANDS MAGASINS

Article 8 - Les employés de base "libre service" tels qu'ils sont définis à l'article 11 de la CCT du 5 novembre 2002 relative à la classification des fonctions, ainsi que les employés de vente grands magasins bénéficient après 2 ans d'ancienneté, du barème des rémunérations minimums des employés de la troisième catégorie, tel qu'il est fixé à l'article 4, mais avec une progression en fonction de l'ancienneté qui s'arrête au montant correspondant à 21 ans.

De bedoelde bedienden die worden aangeworven vanaf 1 april 1993 **bekomen** na 1 jaar anciënniteit de minimumloonschaal van de bedienden van de derde **categorie**, in dezelfde voorwaarden.

De **opklimming** op grond van de anciënniteit **wordt**, voor elke bediende, op 22 jaar gebracht op het ogenblik van de toekenning van de jaarlijkse verhoging.

Het wegwerken van het verschil tussen de werkelijke anciënniteit te rekenen vanaf de aanvangsleeftijd van de **categorie** en de baremieke anciënniteit geschiedt eveneens op het ogenblik van de toekenning van de jaarlijkse verhoging, **zoals** voor de verlenging van de loonschaal.

4. BEDIENDEN VAN DE TWEDE CATEGORIE

Artikel 9 - De andere bedienden dan diegenen die in artikel 8 worden genoemd en die **meer** dan zes maanden ervaring hebben in de onderneming in een functie van de tweede **categorie**, genieten de minimum loonschaal van de bedienden van de derde **categorie**, zoals deze werd vastgesteld in artikel 4, **maar** met een opklimming op grond van de anciënniteit die ophoudt bij het bedrag voor de leeftijd van 21 jaar.

De opklimming op grond van de anciënniteit wordt gebracht op 22 jaar, volgens de modaliteiten vastgesteld in artikel 9.

B. Kaderpersoneel

LOONSCHALEN

Artikel 10 - De opklimming in de loonschalen van het kaderpersoneel geschiedt jaarlijks. Zij wordt gespreid over een **periode** van tweeëntwintig jaar.

De opklimming in de loonschalen van het kaderpersoneel geschiedt op basis van de volgende verdeling :

- 1° voor de bedienden die in dienst worden genomen zonder beroepservaring, 100 % op grond van de anciënniteit in de onderneming;

Les employés visés qui sont engagés à partir du 1er avril 1993 bénéficient après 1 an d'ancienneté du barème des rémunérations minimums des employés de la troisième catégorie, dans les mêmes conditions.

La progression en fonction de l'ancienneté est portée à 22 ans, et ce pour chaque employé au moment de l'octroi de l'annale.

Le rattrapage entre l'ancienneté réelle à compter à partir de l'âge de départ de la catégorie et l'ancienneté barémique se fait également au moment de l'octroi de l'annale, comme en matière d'allongement de barème.

4. EMPLOYES DE LA DEUXIEME CATEGORIE

Article 9 - Les employés autres que ceux visés par l'article 8, ayant dans l'entreprise au moins six mois d'expérience d'une fonction de deuxième catégorie, bénéficient du barème des rémunérations minimums des employés de la troisième catégorie, tel qu'il est fixé à l'article 4, mais avec une progression en fonction de l'ancienneté qui s'arrête au montant correspondant à 21 ans.

La progression en fonction de l'ancienneté est portée à 22 ans, selon les modalités fixées à l'article 9.

B. Personnel de cadre

BAREMES DES REMUNERATIONS

Article 10 - La progression des barèmes des rémunérations du personnel de cadre est annuelle. Elle s'étale sur une période de vingt-deux ans.

La progression des barèmes des rémunérations du personnel de cadre se répartit comme suit :

- 1° pour les employés embauchés sans expérience professionnelle, 100 % en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise;

2° voor de bedienden die in dienst worden genomen met beroepservaring, 50 % voor de ervaring verworven vóór de indiensttreding in de onderneming en 50 % voor de anciënniteit in de onderneming.

Artikel 11 - De totale opklimming in de loonschalen van het kaderpersoneel, in absolute waarde uitgedrukt en gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004= 100), wordt als volgt vastgesteld :

- vijfde categorie : 1827,82 euro tot 2477,94 euro;
- zesde categorie : 2044,13 euro tot 2807,10 euro;
- zevende categorie : 2335,85 euro tot 3245,87 euro.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden verhoogd met 12 euro op 1 september 2007.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden verhoogd met 8 euro op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

Artikel 12 - De loonschalen van de minimum maandlonen van het kaderpersoneel worden vastgesteld zonder rekening te houden met de aanvangsleeftijden. Zij zijn vastgesteld zoals is aangegeven in de loonschalen in bijlage I.

Artikel 13 - De maandelijkse minimumbedragen van de aanvangslonen van het kaderpersoneel, gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004= 100), zijn de volgende :

- 1827,82 euro voor de vijfde categorie;
- 2044,13 euro voor de zesde categorie;
- 2335,85 euro voor de zevende categorie.

De in de eerste alinea vastgestelde bedragen worden verhoogd met 12 euro op 1 september 2007.

2° pour les employés embauchés avec expérience professionnelle, 50 % pour l'expérience acquise avant l'entrée dans l'entreprise et 50 % pour l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 11 - La progression totale des barèmes des rémunérations du personnel de cadre, en valeur absolue et en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100), est fixée comme suit :

- cinquième catégorie : 1827,82 euros à 2477,94 euros;
- sixième catégorie : 2044,13 euros à 2807,10 euros;
- septième catégorie : 2335,85 euros à 3245,87 euros.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Article 12 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel de cadre sont fixés sans tenir compte d'âges de départ. Ils se présentent comme le montrent les barèmes reproduits dans l'annexe I.

Article 13 - Les rémunérations mensuelles minimums de départ du personnel de cadre sont les suivantes, en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100) :

- 1827,82 euros pour la cinquième catégorie;
- 2044,13 euros pour la sixième catégorie;
- 2335,85 euros pour la septième catégorie.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.

De in de eerste **alinea** vastgestelde bedragen worden verhoogd met 8 euro op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van **kracht zal zijn** op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

Artikel 14 - De verhogingen verschuldigd ingevolge de opklimming in de loonschaal op grond van de anciënniteit worden elk jaar betaald.

De kaderleden van de zesde en zevende **categorie** hebben recht op een bijkomende verhoging die **wordt toegekend** ter gelegenheid van de uitbetaling van de in **alinea 1** bepaalde verhogingen. Deze bijkomende verhoging is gelijk aan 33 % van de nominale waarde van de jaarlijkse verhoging.

II. WERKLIEDEN

LOONSCHALEN

Artikel 15 - De opklimming in de uurloonschalen van de werklieden gebeurt jaarlijks. Zij geschiedt op grond van de anciënniteit in de onderneming.

Deze opklimming vangt aan op het ogenblik dat de werklieden de leeftijd van éenentwintig jaar hebben bereikt.

Artikel 16 - De totale opklimming in de loonschalen van de werklieden, in absolute waarde en gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004= 100), is vastgesteld als volgt :

- eerste categorie : van 10,0377 euro tot 10,5919 euro;
- tweede categorie : van 10,4194 euro tot 10,9738 euro;
- derde categorie : van 10,9231 euro tot 11,6812 euro.

De hierboven vastgestelde uurbedragen worden verhoogd met 0,0791 euro op 1 september 2007.

De hierboven vastgestelde uurbedragen worden verhoogd met 0,0527 euro op 1 september 2008.

Les montants fixés au premier alinéa sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Article 14 - Les augmentations dues à la progression en fonction de l'ancienneté sont payées tous les ans.

Les cadres des sixième et septième catégories ont droit à un complément qui leur est attribué à l'occasion de l'octroi des augmentations prévues à l'alinéa 1er. Ce complément est égal à 33 % de la valeur nominale de l'annale.

II. OUVRIERS

BAREMES DE REMUNERATION

Article 15 - La progression des barèmes des salaires horaires des ouvriers est annuelle. Elle évolue en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette progression commence à évoluer dès le moment où les ouvriers ont atteint l'âge de vingt et un ans.

Article 16 - La progression totale des barèmes des salaires horaires des ouvriers, en valeur absolue et en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100), est fixée comme suit :

- première catégorie : 10,0377 euros à 10,5919 euros;
- deuxième catégorie : van 10,4194 euros à 10,9738 euros;
- troisième catégorie : 10,9231 euros à 11,6812 euros

Les montants horaires fixés ci-dessus sont augmentés de 0,0791 euro le 1er septembre 2007.

Les montants horaires fixés ci-dessus sont augmentés de 0,0527 euro le 1er septembre 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

Artikel 17 - De minimum uurloonschalen van de werklieden zijn vastgesteld zoals is aangegeven in de tabellen in bijlage I.

Artikel 18 - De minimum uurlonen van de minderjarige werklieden, gesteld tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004= 100) zijn de volgende :

| Leeftijd Age | Eerste categorie Première catégorie | Tweede categorie Seconde catégorie | Derde categorie Troisième catégorie |
|-----------------|--|---------------------------------------|--|
| 20 | 10,0377 euro | 10,4194 euro | 10,9231 euro |
| 19 | 10,0377 euro | 10,4194 euro | 10,9231 euro |
| 18 | 10,0377 euro | 10,4194 euro | 10,9231 euro |
| 17 | 9,2321euro | 9,4170 euro | 9,8619 euro |
| 16 | 8,8389 euro | 9,2061 euro | 9,4663 euro |

Deze uurbedragen worden op 20, 19 en 18 jaar verhoogd met 0,0791 euro op 1 september 2007.

De hierboven vastgestelde uurbedragen worden verhoogd met 0,0527 euro op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

De bedragen op 17 en 16 jaar worden proportioneel verhoogd op dezelfde datum, rekening houdend met de bestaande degressiviteit ten opzichte van de bedragen op 20, 19 en 18 jaar.

Artikel 19 - De minimum uurlonen worden, Tegenover het indexcijfer 105,02, spil van de Stabilisatieschijf 102,97 - 105,02 - 107,12 (basis 2004 = 100), als volgt vastgesteld :

- eerste categorie : 10,0377 euro
- tweede categorie : 10,4194 euro
- derde categorie : 10,9231 euro

De hierboven vastgestelde bedragen worden verhoogd met 0,0791 euro/uur op 1 september 2007.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Article 17 - Les barèmes des salaires horaires minimums des ouvriers se présentent comme l'indiquent les tableaux reproduits dans l'annexe I.

Article 18 - Les salaires horaires minimums des ouvriers mineurs d'âge se présentent comme suit, en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004= 100) :

Les montants horaires à 20, 19 et 18 ans sont augmentés de 0,0791 euro le 1er septembre 2007.

Les montants horaires fixés ci-dessus sont augmentés de 0,0527 euro le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

Les montants à 17 et 16 ans sont augmentés proportionnellement à la même date, tenant compte de la dégressivité existante par rapport aux montants à 20, 19 et 18 ans.

Article 19 - Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit, en regard de l'indice 105,02, pivot de la tranche de stabilisation 102,97 - 105,02 - 107,12 (base 2004 = 100) :

- première catégorie : 10,0377 euros
- deuxième catégorie : 10,4194 euros
- troisième catégorie : 10,9231 euros

Les montants fixés ci-dessus sont augmentés de 0,0791 euro/heure le 1er septembre 2007.

De hierboven vastgestelde bedragen worden verhoogd met 0,0527 euro/uur op 1 september 2008.

Deze bedragen zijn gesteld tegenover het spilindexcijfer dat van kracht zal zijn op het ogenblik van de respectievelijke verhogingen.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSMODALITEITEN VAN DE LOONSCHALEN

1. BEPALING VAN DE VERWORVEN ERVARING VOOR DE INDIENSTNEMING

Artikel 20 - De ervaring verworven vóór de indienstneming wordt als volgt bepaald :

- voor het verkooppersoneel, op grond van de elders verworven ervaring in een vergelijkbare verkoopfunctie;
- voor het administratief personeel, op grond van de elders verworven ervaring als bediende.

2. TOEKENNING VAN DE VERHOGINGEN VERSCHULDIGD INGEVOLGE DE OPKLIMMING IN DE LOONSCHALEN

Artikel 21 - De verhogingen welke het gevolg zijn van de opklimming in de loonschalen waarvan sprake is in de artikelen 7, 15 en 16 worden betaald naar keuze van de werkgever :

- hetzij de eerste maand volgend op deze waarin de bediende in dienst is getreden;
- hetzij op 1 februari van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 november en 30 april valt;
- hetzij op 1 augustus van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 mei en 31 oktober valt.

Artikel 22 - Het bedrag van de jaarlijkse of tweejaarlijkse loonschaalverhoging wordt gevoegd bij de werkelijk uitbetaalde lonen.

Les montants fixés ci-dessus sont augmentés de 0,0527 euro/heure le 1er septembre 2008.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot en vigueur aux dates où interviennent les augmentations respectives.

CHAPITRE 2 - MODALITES D'APPLICATION DES BAREMES

1. DETERMINATION DE L'EXPERIENCE A L'EMBAUCHE

Article 20 - L'expérience acquise préalablement à l'embauche est déterminée comme suit :

- pour le personnel vendeur, en fonction de l'expérience acquise ailleurs dans une fonction de vente comparable;
- pour le personnel administratif, en fonction de l'expérience acquise ailleurs en tant qu'employé.

2. ATTRIBUTION DES AUGMENTATIONS DUES A LA PROGRESSION DES BAREMES DE REMUNERATION

Article 21 - Les augmentations qui résultent de la progression des barèmes des rémunérations dont question aux articles 7, 15 et 16 sont payées au choix de l'employeur :

- soit le premier mois qui suit celui de la date d'entrée en fonction de l'employé;
- soit le 1er février de chaque année pour le personnel dont l'anniversaire de l'entrée en fonction se situe entre le 1er novembre et le 30 avril;
- soit le 1er août de chaque année pour le personnel dont l'anniversaire de l'entrée en fonction se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.

Article 22 - Le montant de l'augmentation annuelle ou bisannuelle du barème de rémunérations s'ajoute aux rémunérations effectivement payées.

3. OVERGANG NAAR EEN ANDERE CATEGORIE

Artikel 23 - De bediende die naar een hogere categorie overgaat, geniet integraal de loonschaal van de categorie waarin hij wordt ondergebracht met ingang van de datum van zijn bevordering, rekening houdend met de normale aanvangsleeftijd van deze categorie.

Artikel 24 - In geval van onmiddellijke bevordering van een basisbediende van de zelfbediening, zoals is bepaald in artikel 11 van de CAO van 5 november 2002 betreffende de functieclassificatie, tot een functie van de vijfde categorie, gebeurt de overgang naar de loonschaal van de vijfde categorie als volgt : onmiddellijke toekenning van 50 % van het verschil tussen het vorige loonschaalniveau van de betrokkene en het nieuwe loonschaalniveau van de vijfde categorie; het toekennen van de overige 50 % wordt gespreid over vier jaar.

4. ZIEKTE OF ONGEVAL - GEWAARBORGD MAANDLOON

Artikel 25 - In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, omvat het loon waarop de werknemer recht heeft gedurende de eerste dertig dagen van zijn ongeschiktheid eveneens dit voor de arbeidsprestaties verricht na achttien uur, voor zover deze contractueel zijn vastgelegd.

Artikel 26 - Voor het personeel dat tewerkgesteld is met een onvolledige dienstbetrekking houdt de werkgever rekening met het loon voor de contractueel bepaalde arbeidsprestaties na achttien uur, alsook met dit voor het gemiddelde van de overschrijdingen (bijkomende uren) van het aantal contractueel bepaalde arbeidsuren gedurende de drie voorafgaande maanden.

Artikel 27 - Het gewaarborgd maandloon wordt betaald vanaf de eerste afwezigheidsdag.

5. PERSONEEL TEWERKGESTELD MET ONVOLLEDIGE DIENSTBETREKKING

Artikel 28 - De lonen van het personeel dat tewerkgesteld is met een onvolledige dienstbetrekking worden berekend volgens één van de twee hiernavolgende formules :

3. PASSAGE D'UNE CATEGORIE A UNE AUTRE

Article 23 - L'employé passant dans une catégorie supérieure bénéficie intégralement du barème de rémunérations de la catégorie dans laquelle il entre à la date de sa promotion, compte tenu de l'âge de départ normal de cette catégorie.

Article 24 - En cas de promotion immédiate d'un employé de base libre service, tel qu'il est défini à l'article 11 de la CCT du 5 novembre 2002 relative à la classification des fonctions, à une fonction de la cinquième catégorie, le passage au barème des rémunérations de la cinquième catégorie s'opère comme suit : octroi immédiat de 50 % de la différence entre l'ancien niveau du barème des rémunérations de l'intéressé et le nouveau niveau du barème des rémunérations de la cinquième catégorie, l'octroi des 50 % restants étant étalé sur quatre ans.

4. MALADIE OU ACCIDENT - SALAIRE MENSUEL GARANTI

Article 25 - En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant les trente premiers jours d'incapacité incorpore celle relative aux prestations de travail effectuées après dix-huit heures dans la mesure où elles ont une origine contractuelle.

Article 26 - Pour le personnel occupé à temps partiel, l'employeur tient compte de la rémunération afférente aux prestations de travail d'origine contractuelle effectuées après dix-huit heures ainsi que de celle relative à la moyenne des dépassements (heures complémentaires) au nombre d'heures contractuelles de travail durant les trois mois antérieurs.

Article 27 - Le salaire mensuel garanti est payé à partir du premier jour d'absence.

5. PERSONNEL OCCUPE A TEMPS PARTIEL

Article 28 - Les rémunérations du personnel occupé à temps partiel sont calculées selon une des deux formules suivantes :

a) uurloon :

loonschaalbedrag van de categorie / 151,66

b) maandloon :

loonschaalbedrag van de categorie x aantal
maandelijkse arbeidsuren / 151,66

6. WERKELIJKE LONEN

Artikel 29 - De werkelijke maandlonen van de voltijdse werknemers worden verhoogd met 12 euro op 1 september 2007.

De werkelijke maandlonen van de voltijdse werknemers worden verhoogd met 8 euro op 1 september 2008. De werkelijke uurlonen van de voltijdse werknemers worden verhoogd met 0,0791 euro op 1 september 2007.

De werkelijke uurlonen van de voltijdse werknemers worden verhoogd met 0,0527 euro op 1 september 2008.

De deeltijdse werknemers hebben recht op een prorata.

HOOFDSTUK 4 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 31 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 betreffende de lonen wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 32 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

a) salaire horaire :

montant au barème des rémunérations de la catégorie / 151,66

b) rémunération mensuelle :

montant au barème des rémunérations de la catégorie x nombre d'heures de travail mensuelles/ 151,66

6. SALAIRES REELS

Article 29 - Les salaires mensuels réels des travailleurs à temps plein sont augmentés de 12 euros le 1er septembre 2007.

Les salaires mensuels réels des travailleurs à temps plein sont augmentés de 8 euros le 1er septembre 2008. Les salaires horaires réels des travailleurs à temps plein sont augmentés de 0,0791 euro le 1er septembre 2007.

Les salaires horaires réels des travailleurs à temps plein sont augmentés de 0,0527 euro le 1er septembre 2008.

Les travailleurs à temps partiel ont droit au prorata.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES

Article 31 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la rémunération est abrogée au 1^{er} juillet 2007.

Article 32 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2007 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grands magasins.

Uitvoerend personeel / Employés d'exécution

CATEGORIE I

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE/ANCIENNITEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 1 371,51 | 1.382,88 | 1.394,31 | 1.406,00 | 1.417,47 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | 1.521,92 | 1.532,09 | 1.542,14 | 1.552,45 | 1.562,59 | 1.572,90 | 1.583,01 |
| 1 | 1.377,10 | 1.388,60 | 1.400,26 | 1.411,55 | 1.423,14 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | 1.516,78 | 1.526,89 | 1.537,32 | 1.547,49 | 1.557,57 | | | |
| 2 | 1.382,88 | 1.394,31 | 1.406,00 | 1.417,47 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | 1.521,92 | 1.532,09 | 1.542,14 | 1.552,45 | | | | |
| 3 | 1.388,60 | 1.400,26 | 1.411,55 | 1.423,14 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | 1.516,78 | 1.526,89 | 1.537,32 | 1.547,49 | | | | | |
| 4 | 1.394,31 | 1.406,00 | 1.417,47 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | 1.521,92 | 1.532,09 | 1.542,14 | | | | | | |
| 5 | 1.400,26 | 1.411,55 | 1.423,14 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | 1.516,78 | 1.526,89 | 1.537,32 | | | | | | | |
| 6 | 1.406,00 | 1.417,47 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | 1.521,92 | 1.532,09 | | | | | | | | |
| 7 | 1.411,55 | 1.423,14 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | 1.516,78 | 1.526,89 | | | | | | | | | |
| 8 | 1.417,47 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | 1.521,92 | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.423,14 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | 1.516,78 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 1.428,78 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | 1.511,70 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 1.434,47 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | 1.506,48 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 1.440,24 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | 1.501,43 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 1.445,94 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | 1.496,29 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 1.451,88 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | 1.491,18 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | 1.486,06 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | 1.481,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1.452,97 | 1.455,53 | 1.465,86 | 1.475,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 1.452,97 | 1.460,77 | 1.470,84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 1.455,53 | 1.465,86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 1.460,77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Dégressivité des mineurs d'âge

Degressiviteit van de minderjarigen

| | |
|-------------|----------|
| 20 ans/jaar | 1 371,51 |
| 19 ans/jaar | 1 326,89 |
| 18 ans/jaar | 1 282,79 |
| 17 ans/jaar | 1 238,50 |
| 16 ans/jaar | 1 194,47 |

CATEGORIE II

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE / ANCIENNEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 1.448,99 | 1.452,97 | 1.457,29 | 1.472,49 | 1.487,26 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | 1.665,82 | 1.680,44 | 1.695,19 | 1.710,27 | 1.725,19 | 1.740,02 | 1.754,64 |
| 1 | 1.452,97 | 1.452,97 | 1.464,81 | 1.479,79 | 1.494,43 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | 1.658,07 | 1.673,02 | 1.687,86 | 1.702,71 | 1.717,77 | | | |
| 2 | 1.452,97 | 1.457,29 | 1.472,49 | 1.487,26 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | 1.665,82 | 1.680,44 | 1.695,19 | 1.710,27 | | | | |
| 3 | 1.452,97 | 1.464,81 | 1.479,79 | 1.494,43 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | 1.658,07 | 1.673,02 | 1.687,86 | 1.702,71 | | | | | |
| 4 | 1.457,29 | 1.472,49 | 1.487,26 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | 1.665,82 | 1.680,44 | 1.695,19 | | | | | | |
| 5 | 1.464,81 | 1.479,79 | 1.494,43 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | 1.658,07 | 1.673,02 | 1.687,86 | | | | | | | |
| 6 | 1.472,49 | 1.487,26 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | 1.665,82 | 1.680,44 | | | | | | | | |
| 7 | 1.479,79 | 1.494,43 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | 1.658,07 | 1.673,02 | | | | | | | | | |
| 8 | 1.487,26 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | 1.665,82 | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.494,43 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | 1.658,07 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 1.502,03 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | 1.650,65 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 1.509,51 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | 1.643,30 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 1.516,85 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | 1.635,96 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 1.524,29 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | 1.628,35 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 1.531,79 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | 1.620,87 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 1.539,20 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | 1.613,63 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 1.546,63 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | 1.606,16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1.554,13 | 1.569,02 | 1.584,10 | 1.598,57 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 1.561,58 | 1.576,39 | 1.591,13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 1.569,02 | 1.584,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 1.576,39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Dégressivité des mineurs d'âge

Degressiviteit van de minderjarigen

| | |
|-------------|----------|
| 20 ans/jaar | 1 448,99 |
| 19 ans/jaar | 1 400,77 |
| 18 ans/jaar | 1 352,88 |
| 17 ans/jaar | 1 304,49 |
| 16 ans/jaar | 1 256,58 |

CATEGORIE III

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE / ANCIENNETEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 1.515,40 | 1.536,16 | 1.556,87 | 1.577,90 | 1.598,57 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,71 | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | 1.850,35 | 1.871,36 | 1.892,7* | 1.914,12 | 1.935,11 | 1.956,48 | 1.977,79 |
| 1 | 1.525,90 | 1.546,63 | 1.567,44 | 1.588,21 | 1.609,13 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | 1.839,58 | 1.860,92 | 1.882,21 | 1.903,34 | 1.924,46 | | | |
| 2 | 1.536,16 | 1.556,87 | 1.577,90 | 1.598,57 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | 1.850,35 | 1.871,36 | 1.892,7* | 1.914,12 | | | | |
| 3 | 1.546,63 | 1.567,44 | 1.588,21 | 1.609,13 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | 1.839,58 | 1.860,92 | 1.882,21 | 1.903,34 | | | | | |
| 4 | 1.556,87 | 1.577,90 | 1.598,57 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | 1.850,35 | 1.871,36 | 1.892,7* | | | | | | |
| 5 | 1.567,44 | 1.588,21 | 1.609,13 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | 1.839,58 | 1.860,92 | 1.882,21 | | | | | | | |
| 6 | 1.577,90 | 1.598,57 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | 1.850,35 | 1.871,36 | | | | | | | | |
| 7 | 1.588,21 | 1.609,13 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | 1.839,58 | 1.860,92 | | | | | | | | | |
| 8 | 1.598,57 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | 1.850,35 | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.609,13 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | 1.839,58 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 1.619,57 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | 1.829,16 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 1.629,90 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | 1.818,38 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 1.640,42 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | 1.807,85 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 1.650,65 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | 1.797,23 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 1.661,19 | 1.682,08 | 1.702,7* | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | 1.786,59 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 1.671,49 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | 1.775,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 1.682,08 | 1.702,71 | 1.723,49 | 1.744,5* | 1.765,34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1.692,39 | 1.713,29 | 1.734,05 | 1.754,81 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 1.702,71 | 1.723,49 | 1.744,5* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 1.713,29 | 1.734,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 1.723,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Dégressivité des mineurs d'âge

Degressiviteit van de minderjarigen

| | |
|-------------|-----------------|
| 20 ans/jaar | 1 515,40 |
| 19 ans/jaar | 1 467,98 |
| 18 ans/jaar | 1 442,93 |
| 17 ans/jaar | 1 389,82 |
| 16 ans/jaar | 1 336,46 |

CATEGORIE IV

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE / ANCIENNITEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------|---------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 1.615,14 | 1.638,3 | 1.661,6 | 1.684,9 | 1.707,9 | 1.731,4 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | 1.991,2 | 2.015,0 | 2.038,8 | 2.062,3 | 2.086,0 | 2.109,9 | 2.133,4 |
| 1 | 1.626,80 | 1.650,0 | 1.673,3 | 1.696,4 | 1.719,7 | 1.742,9 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | 1.979,6 | 2.002,9 | 2.026,9 | 2.050,5 | 2.074,4 | | | |
| 2 | 1.638,35 | 1.661,6 | 1.684,9 | 1.707,9 | 1.731,4 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | 1.991,2 | 2.015,0 | 2.038,8 | 2.062,3 | | | | |
| 3 | 1.650,07 | 1.673,3 | 1.696,4 | 1.719,7 | 1.742,9 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | 1.979,6 | 2.002,9 | 2.026,9 | 2.050,5 | | | | | |
| 4 | 1.661,65 | 1.684,9 | 1.707,9 | 1.731,4 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | 1.991,2 | 2.015,0 | 2.038,8 | | | | | | |
| 5 | 1.673,30 | 1.696,4 | 1.719,7 | 1.742,9 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | 1.979,6 | 2.002,9 | 2.026,9 | | | | | | | |
| 6 | 1.684,90 | 1.707,9 | 1.731,4 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | 1.991,2 | 2.015,0 | | | | | | | | |
| 7 | 1.696,42 | 1.719,7 | 1.742,9 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | 1.979,6 | 2.002,9 | | | | | | | | | |
| 8 | 1.707,94 | 1.731,4 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | 1.991,2 | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.719,72 | 1.742,9 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | 1.979,6 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 1.731,42 | 1.754,5 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | 1.967,7 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 1.742,95 | 1.766,3 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | 1.955,8 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 1.754,50 | 1.778,1 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | 1.944,0 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 1.766,31 | 1.790,0 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | 1.932,0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 1.778,15 | 1.801,7 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | 1.920,2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 1.790,06 | 1.813,6 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | 1.908,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 1.801,79 | 1.825,4 | 1.849,0 | 1.873,0 | 1.896,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1.813,69 | 1.837,5 | 1.860,9 | 1.884,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 1.825,46 | 1.849,0 | 1.873,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 1.837,51 | 1.860,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 1.849,03 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Dégressivité des mineurs d'âge
Degressiviteit van de minderjarigen

| | |
|-------------|----------|
| 20 ans/jaar | 1 615,14 |
| 19 ans/jaar | 1 562,62 |
| 18 ans/jaar | 1 509,79 |
| 17 ans/jaar | 1 457,78 |
| 16 ans/jaar | 1 426,33 |

Kaderpersoneel / Personnel cadre

CATEGORIE V

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE / ANCIENITEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 1.827,82 | 1.857,29 | 1.886,92 | 1.916,4* | 1.946,03 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,8C | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | 2.300,56 | 2.329,98 | 2.359,56 | 2.389,25 | 2.418,61 | 2.448,23 | 2.477,94 |
| 1 | 1.842,58 | 1.872,13 | 1.901,73 | 1.931,37 | 1.960,73 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | 2.285,68 | 2.315,27 | 2.344,71 | 2.374,44 | 2.403,93 | | | |
| 2 | 1.857,29 | 1.886,92 | 1.916,4* | 1.946,03 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,80 | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | 2.300,56 | 2.329,98 | 2.359,56 | 2.389,25 | | | | |
| 3 | 1.872,13 | 1.901,73 | 1.931,37 | 1.960,73 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | 2.285,68 | 2.315,27 | 2.344,71 | 2.374,44 | | | | | |
| 4 | 1.886,92 | 1.916,4* | 1.946,03 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,8C | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | 2.300,56 | 2.329,98 | 2.359,56 | | | | | | |
| 5 | 1.901,73 | 1.931,37 | 1.960,73 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | 2.285,68 | 2.315,27 | 2.344,71 | | | | | | | |
| 6 | 1.916,41 | 1.946,03 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,0* | 2.152,8C | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | 2.300,56 | 2.329,98 | | | | | | | | |
| 7 | 1.931,37 | 1.960,73 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | 2.285,68 | 2.315,27 | | | | | | | | | |
| 8 | 1.946,03 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,0* | 2.152,8C | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | 2.300,56 | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.960,73 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | 2.285,68 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 1.975,42 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,0* | 2.152,8C | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | 2.270,79 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 1.990,19 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | 2.256,13 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 2.005,05 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,80 | 2.182,22 | 2.211,94 | 2.241,48 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 2.019,84 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | 2.226,79 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 2.034,48 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,80 | 2.182,22 | 2.211,94 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 2.049,35 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | 2.197,17 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2.064,18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,80 | 2.182,22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 2.078,88 | 2.108,31 | 2.137,92 | 2.167,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 2.093,61 | 2.123,01 | 2.152,8C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 2.108,31 | 2.137,92 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2.123,0* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

CATEGORIE VI

| Expérience | Salaire à l'embauche | ANCIENNETE / ANCIENNETEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------------------|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ervaring | Aanvangswedde | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 2.044,13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2.061,47 | 2.068,83 | 2.131,02 | 2.168,87 | 2.206,29 | 2.235,09 | 2.268,98 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | 2.513,13 | 2.547,80 | 2.582,51 | 2.617,26 | 2.651,92 | 2.686,66 | 2.704,07 | 2.738,81 | 2.773,03 | 2.807,10 |
| 2 | 2.078,84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2.096,33 | 2.113,64 | 2.148,87 | 2.183,91 | 2.218,63 | 2.258,48 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | 2.565,14 | 2.599,86 | 2.634,59 | 2.669,26 | 2.704,07 | | | | |
| 4 | 2.113,64 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 2.131,02 | 2.148,87 | 2.183,91 | 2.218,63 | 2.258,48 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | 2.565,14 | 2.599,86 | 2.634,59 | 2.669,26 | | | | | | |
| 6 | 2.148,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 2.165,67 | 2.182,91 | 2.217,67 | 2.252,49 | 2.287,29 | 2.322,06 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | 2.565,14 | 2.599,86 | 2.634,59 | | | | | | | | |
| 8 | 2.182,91 | 2.200,29 | 2.235,09 | 2.269,98 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | 2.513,13 | 2.547,80 | 2.582,51 | 2.617,26 | | | | | | | | | |
| 9 | 2.200,29 | 2.217,67 | 2.252,49 | 2.287,29 | 2.322,06 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | 2.565,14 | 2.599,86 | | | | | | | | | | |
| 10 | 2.217,67 | 2.235,09 | 2.269,98 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | 2.513,13 | 2.547,80 | 2.582,51 | | | | | | | | | | | |
| 11 | 2.235,09 | 2.252,49 | 2.287,29 | 2.322,06 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | 2.565,14 | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 2.252,49 | 2.269,98 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | 2.513,13 | 2.547,80 | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 2.269,98 | 2.287,29 | 2.322,06 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | 2.530,41 | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 2.287,29 | 2.304,71 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | 2.513,13 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 2.304,71 | 2.322,06 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | 2.495,78 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2.322,06 | 2.339,44 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | 2.478,38 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 2.339,44 | 2.356,77 | 2.391,49 | 2.426,25 | 2.461,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 2.356,77 | 2.374,12 | 2.408,93 | 2.443,64 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 2.374,12 | 2.391,49 | 2.426,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2.391,49 | 2.408,93 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

CATEGORIE VII

| Expérience Ervaring | Salaire à l'embauche Aanvangswedde | ANCIENNETE / ANCIENNITEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 0 | 2.335,85 | 2.377,55 | 2.419,58 | 2.461,39 | 2.503,20 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | 2.999,79 | 3.040,92 | 3.081,95 | 3.122,78 | 3.163,86 | 3.204,78 | 3.245,87 |
| 1 | 2.356,79 | 2.398,58 | 2.440,45 | 2.482,34 | 2.524,28 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | 2.979,28 | 3.020,28 | 3.061,45 | 3.102,38 | 3.143,36 | | | |
| 2 | 2.377,55 | 2.419,58 | 2.461,39 | 2.503,20 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | 2.999,79 | 3.040,92 | 3.081,95 | 3.122,78 | | | | |
| 3 | 2.398,58 | 2.440,45 | 2.482,34 | 2.524,28 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | 2.979,28 | 3.020,28 | 3.061,45 | 3.102,38 | | | | | |
| 4 | 2.419,58 | 2.461,39 | 2.503,20 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | 2.999,79 | 3.040,92 | 3.081,95 | | | | | | |
| 5 | 2.440,45 | 2.482,34 | 2.524,28 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | 2.979,28 | 3.020,28 | 3.061,45 | | | | | | | |
| 6 | 2.461,39 | 2.503,20 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | 2.999,79 | 3.040,92 | | | | | | | | |
| 7 | 2.482,34 | 2.524,28 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | 2.979,28 | 3.020,28 | | | | | | | | | |
| 8 | 2.503,20 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | 2.999,79 | | | | | | | | | | |
| 9 | 2.524,28 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | 2.979,28 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 2.545,17 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | 2.958,92 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 2.566,05 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | 2.938,32 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 2.586,86 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | 2.917,80 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 2.607,77 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | 2.897,42 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 2.628,70 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | 2.877,01 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 2.649,71 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | 2.856,52 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2.670,59 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | 2.835,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 2.691,43 | 2.733,25 | 2.774,36 | 2.815,47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 2.712,34 | 2.753,84 | 2.794,84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 2.733,25 | 2.774,36 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2.753,84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Werklieden / Ouvriers

| Expérience Ervaring | Salario à l'embauche Aanvangswa arde | ANCIENNETE / ANCIENNITEIT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| CATEGORIE I | 10,0377 | 10,0568 | 10,0828 | 10,1131 | 10,1473 | 10,1732 | 10,1978 | 10,2211 | 10,2429 | 10,2744 | 10,3127 | 10,3416 | 10,3647 | 10,3934 | 10,4194 | 10,4509 | 10,4743 | 10,5043 | 10,5317 | 10,5617 | 10,5919 |
| CATEGORIE II | 10,4194 | 10,4484 | 10,4811 | 10,5058 | 10,5331 | 10,5632 | 10,5961 | 10,6234 | 10,6479 | 10,6753 | 10,7013 | 10,7356 | 10,7604 | 10,7862 | 10,8150 | 10,8464 | 10,8766 | 10,9067 | 10,9273 | 10,9533 | 10,9738 |
| CATEGORIE III | 10,9231 | 10,9546 | 10,9983 | 11,0325 | 11,0628 | 11,1065 | 11,1366 | 11,1858 | 11,2213 | 11,2557 | 11,3022 | 11,3295 | 11,3720 | 11,4117 | 11,4541 | 11,4923 | 11,5292 | 11,5704 | 11,6127 | 11,6456 | 11,6812 |

1 3 -09- 2007

0 1 -10- 2007

N^h
N

84.903 / 6/312

PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN

PC 312

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 INZAKE
OPEENVOLGENDE ARBEIDSCONTRACTEN

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK 2 - GEMEENSCHAPPELIJKE
BEPALINGEN

Artikel 2 - Onder "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten" wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de rechtspraak terzake.

HOOFDSTUK 3 - PROEFPERIODE

Artikel 3 - Voor de bepaling van het proefbeding, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie¹.

HOOFDSTUK 4 - OPZEGTERMIJN

Artikel 4 - Voor de bepaling van de opzegtermijn, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

HOOFDSTUK 5 - LOONSCHALEN

Artikel 5 - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS

CP 312

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
27 AOUT 2007 RELATIVE AUX CONTRATS
DE TRAVAIL SUCCESSIFS

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2 - On entend par "des contrats de travail successifs" des contrats de travail successifs comme cela a été définie par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

CHAPITRE 3 - PERIODE D'ESSAI

Article 3 - Pour déterminer la durée de la clause d'essai, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction².

CHAPITRE 4 - DELAI DE PREAVIS

Article 4 - Pour déterminer le délai de préavis on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

CHAPITRE 5 - BAREMES SALARIAUX

Article 5 - Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

¹ Het proefbeding is dus éénmalig indien een werknemer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en/of vervangingscontracten zou uitoefenen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie.

² La clause d'essai est donc unique si l'employé exerce des contrats de travail successifs à durée déterminée et/ou des contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 april 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des grands magasins.

**PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN**

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
BEROEPSOPLEIDING**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK II - BEROEPSOPLEIDING

Artikel 2 - De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 30 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 december 2005 en van haar uitvoerings-KB van 11 oktober 2007 (B.S. 15.12.2007).

Artikel 3 - Overeenkomstig het sectorakkoord 2009-2010, verbinden de sociale partners er zich toe om de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector met 5 % te verhogen voor de jaren 2008, 2009 en 2010.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

Artikel 4 - Aan de Ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

Artikel 5 - Jaarlijks zal het Sociaal Fonds een verslag afleveren die een overzicht geeft van de geleverde opleidingsinspanningen in het betrokken paritair comité, met specifieke aandacht voor het doelpubliek, de participatiegraad van de betrokken werknemers en de aard van opleidingen.

HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grands magasins.

**CHAPITRE II - FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, notamment l'article 30, publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2005 et de son AR du 11 octobre 2007 (M.B. 15.12.2007).

Article 3 - Conformément à l'accord sectoriel 2009-2010, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2008, 2009 et 2010.

Les employeurs exécuteront cet engagement, notamment, via une augmentation de la formation sur le lieu de travail et une collaboration plus intense avec les réseaux d'enseignement.

Article 4 - Une information sera donnée au Conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

Article 5 - Chaque année le Fonds social établira un rapport avec un aperçu des mesures de formation dans la commission paritaire concernée, qui détaillera le public cible, le degré de participation des travailleurs concernés et la nature des formations.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et vient à échéance le 31 décembre 2010.

PARITAIR COMITE VAN DE WARENHUIZEN

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 24 MAART 2009 TOT VASTSTELLING,
VOOR 2009, VAN DE MODALITEITEN VAN
TOEKENNING VAN DE KORTING OP DE
SYNDICALE BUDRAGE**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de Warenhuizen.

**HOOFDSTUK II - RISTORNO OP DE
SYNDICALE BIJDRAGE**

AFDELING 1 - AARD VAN HET VOORDEEL

Artikel 2 - De werknemers die zijn tewerkgesteld in één van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen hebben recht op een korting op de syndicale bijdrage ten laste van het "Sociaal Fonds voor de Warenhuizen" onder de voorwaarden welke zijn vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

AFDELING 2 - FINANCIERING

Artikel 3 - Om het Sociaal Fonds in de mogelijkheid te stellen de korting op de syndicale bijdrage te vereffenen, wordt de bijdrage welke door de werkgevers aan het Sociaal Fonds moet worden betaald, bepaald op 93 euro per tewerkgestelde werknemer en per bruggepensioneerde op datum van 30 september 2008. De aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het derde kwartaal 2008 is een rechtsgeldig bewijs voor de berekening van het tewerkgesteld personeel op 30 september 2008.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informâmes bij de RSZ op te vragen.

Indien het aantal werknemers tewerkgesteld op 15 mei 2009 gewijzigd wordt met meer dan 10% ten opzichte van het aantal werknemers meegedeeld op 30 september 2008, zal de bijdrage van de onderneming aangepast worden in functie van deze wijziging.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 24 MARS 2009 FIXANT, POUR 2009,
LES MODALITES D'OCTROI ET DE
LIQUIDATION DE LA RISTOURNE SUR LA
COTISATION SYNDICALE**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des Grands Magasins.

**CHAPITRE II - RISTOURNE SUR LA
COTISATION SYNDICALE**

SECTION 1 - NATURE DE L'AVANTAGE

Article 2 - Les travailleurs occupés par une des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des grands magasins ont droit à une ristourne de cotisation syndicale à charge du "Fonds Social des Grands Magasins", dans les conditions fixées par la présente convention collective de travail.

SECTION 2 - FINANCEMENT

Article 3 - Pour permettre au Fonds social de liquider la ristourne sur la cotisation syndicale, la cotisation des employeurs qui doit être versée au Fonds social est fixée à 93 euros par travailleur occupé ou prépensionné à la date du 30 septembre 2008. La déclaration souscrite auprès de l'Office National de Sécurité Sociale pour le troisième trimestre 2008 fait foi pour le calcul de l'effectif occupé au 30 septembre 2008.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations.

Si le nombre de travailleurs occupés au 15 mai 2009 s'est modifié de plus de 10% par rapport au nombre de travailleurs déclarés au 30 septembre 2008, la cotisation sera revue en fonction de cette modification.

Artikel 4 - De inning van de bijdragen van de werkgevers door het Sociaal Fonds, berekend overeenkomstig artikel 3 geschiedt in de loop van de maand april.

De werkgevers moeten de verschuldigde bedragen uiterlijk op 31 mei storten aan het Sociaal Fonds.

AFDELING 3 - BEDRAG

Artikel 5 - Het bedrag van de korting wordt als volgt vastgesteld :

- a) 128 euro per jaar voor werknemers die een normale syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting;
- b) 64 euro per jaar voor werknemers die een beperkte syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting.

AFDELING 4 - TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 6 - Om de korting te kunnen genieten, moeten de onder artikel 2 bedoelde werknemers voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° reeds aangesloten zijn vóór 1 januari 2009 bij één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal plan verbonden zijn, namelijk :
 - het Algemeen Belgisch Vakverbond;
 - het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
 - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.
- 2° ofwel op 15 juni 2009 in dienst zijn van één van de ondernemingen bepaald onder artikel 2 of op deze datum gedekt zijn door het stelsel van gelijkgestelde dagen, voorzien in de artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967, tót vaststelling van de algemene modaliteiten voor de uitvoering van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Article 4 - La perception des cotisations des employeurs par le Fonds Social, calculées conformément à l'article 3, s'opère dans le courant du mois d'avril.

Les employeurs versent les sommes dues au plus tard le 31 mai au Fonds Social.

SECTION 3 - MONTANT

Article 5 - Le montant de la ristourne est fixé comme suit :

- a) 128 euros par an pour les travailleurs qui paient une cotisation syndicale normale et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne;
- b) 64 euros par an pour les travailleurs qui paient une cotisation syndicale réduite et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne.

SECTION 4 - CONDITIONS D'OCTROI

Article 6 - Pour bénéficier de la ristourne, les travailleurs visés à l'article 2 doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° être affiliés avant le 1er janvier 2009 à Tune des organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs fédérées sur le plan national, à savoir :
 - la Fédération générale du Travail de Belgique;
 - la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique;
 - la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.
- 2° soit être occupés à la date du 15 juin 2009 par une des entreprises visées à l'article 2 ou, le cas échéant, être à cette date couverts par le régime des journées assimilées prévu aux articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Ofwel met brugpensioen zijn gegaan hetzij overeenkomstig het stelsel bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tót invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 16 januari 1975, hetzij overeenkomstig de wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen of hun brugrustpensioen hebben genomen in toepassing van het Koninklijk besluit nr. 95 van 28 september 1982 betreffende het brugrustpensioen voor werknemers, en voor zover zij de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

AFDELING 5 - BETALINGS- EN CONTROLEFORMULIER

Artikel 7 - Het model van het betalings- en controleformulier wordt vastgesteld door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

Het Sociaal Fonds verstrekt deze formulieren ambtshalve of op aanvraag van de ondernemingen.

De werkgevers van de onder artikel 2 bedoelde ondernemingen overhandigen, met de loonfiche voor de maand mei, een betalings- en controleformulier aan iedere werknemer verbonden door een arbeidsovereenkomst, hetzij dat hij in dienst is, hetzij dat hij gedekt is door het stelsel van gelijkgestelde dagen zoals bedoeld in artikel 6, 2°.

De werknemers die na het einde van de maand mei worden aangeworven, maar vóór 30 september, en die voldoen aan de toekenningsvoorwaarden van de in artikel 6 voorziene korting, kunnen het formulier bij de onderneming bekomen, indien zij het aanvragen vóór het einde van de betalingsperiode zoals bepaald bij de artikelen 10 en 13.

De werknemers die het brugpensioen of het brugrustpensioen genieten bedoeld bij artikel 6, 2°, kunnen eveneens het formulier bij de onderneming bekomen tussen 1 juni en 30 september, voor zover zij de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

Soit avoir été mis en prépension selon le régime prévu par la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, ou selon le régime prévu par la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement économique ou avoir pris leur prépension de retraite en application de l'arrêté royal n° 95 du 28 septembre 1982 relatif à la prépension de retraite pour travailleurs salariés, pour autant qu'ils n'aient pas atteint l'âge de la pension légale.

SECTION 5 - FORMULAIRE DE PAIEMENT ET DE CONTROLE

Article 7 - Le modèle du formulaire de paiement et de contrôle est arrêté par le Conseil d'administration du Fonds social.

Le Fonds social met, d'office ou à leur demande, les formulaires à la disposition des entreprises

Les employeurs des entreprises visées à l'article 2 remettent un formulaire de paiement et de contrôle avec la fiche de paie de mois de mai, à chaque travailleur sous contrat de travail, soit qu'il est en service, soit qu'il est couvert par le régime des journées assimilées défini à l'article 6, 2°.

Les travailleurs engagés après la fin du mois de mai, mais avant le 30 septembre, qui répondent aux conditions d'octroi de la ristourne fixée à l'article 6 peuvent obtenir le formulaire auprès de l'entreprise dans la mesure où ils le demandent avant la fin de la période de paiement déterminée aux articles 10 et 13.

Les travailleurs qui ont été mis en prépension ou en prépension de retraite visées à l'article 6, 2°, peuvent également obtenir le formulaire auprès de l'entreprise entre le 1er juin et le 30 septembre, pour autant qu'ils n'aient pas atteint l'âge de la pension légale.

**AFDELING 6 - MODALITEITEN VAN BETALING,
ONDERZOEK EN CONTROLE**

Artikel 8 - Het Sociaal fonds stort aan elke representatieve interprofessionele werknemersorganisatie de nodige bedragen om de betaling van de ristorno's te verzekeren.

Artikel 9 - De werkgevers van de ondernemingen bedoeld in artikel 2, overhandigen met de loonfiche voor de maand mei, aan elke in hun onderneming tewerkgestelde werknemer alsook aan hen die gedekt zijn door het régime van de gelijkgestelde dagen, bepaald in artikel 6, 2° een behoorlijk ingevuld formulier waarvan het model wordt opgemaakt door de Raad van bestuur van het Sociaal fonds.

De werkgevers zenden aan de werknemers die op bruggpensioen werden gesteld, bedoeld in artikel 6, 2° het formulier toe, voor zover zij de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben.

Deze formulieren worden ambtshalve of op hun verzoek ter beschikking gesteld van de werkgevers door het beheer van het Sociaal fonds, gevestigd in de Edmond Van Nieuwenhuyselaan, 8 te 1160 Brussel.

Artikel 10 - De werknemers die de in artikel 6 bedoelde toekenningsvoorwaarden vervullen bezorgen aan de in artikel 6, 1° vermelde organisatie, waarvan zij lid zijn, het in artikel 7 bedoelde formulier in tweevoud.

Deze organisatie onderzoekt de effectieve aansluiting van de werknemer en of hij een recht kan doen gelden en berekent het bedrag van de korting. Ze betaalt de begunstigde het bedrag waarop hij recht heeft.

De verificatie en de betaling gebeuren tussen 16 juni en 30 september van het lopende dienstjaar.

Artikel 11 - Vóór 15 november van het lopende dienstjaar, bezorgt iedere in artikel 6, 1° bedoelde organisatie aan het Sociaal fonds een afrekening met vermelding van het bedrag van de ontvangen sommen, het aantal door de begunstigten ondertekende formulieren en het bedrag dat ermee overeenstemt.

De organisaties zijn verplicht het dubbel van de terugbetalingsformulieren gedurende 5 jaar te bewaren, welke worden gecontroleerd door de expert-boekhouder van het Sociaal fonds.

**SECTION 6 - MODALITES DE PAIEMENT, DE
VERIFICATION ET DE CONTROLE**

Article 8 - Le Fonds social verse à chaque organisation syndicale représentative interprofessionnelle des travailleurs les sommes nécessaires pour assurer le paiement des ristournes.

Article 9 - Les employeurs des entreprises visées à l'article 2 remettent, avec la fiche de paie du mois de mai, à chaque travailleur occupé dans leur entreprise ainsi qu'à ceux qui sont couverts par le régime des journées assimilées défini à l'article 6, 2° un formulaire dûment rempli dont le modèle est arrêté par le Conseil d'administration du Fonds social.

Les employeurs enverront aux travailleurs qui ont été mis en prépension visé à l'article 6, 2° le formulaire, pour autant qu'ils n'aient pas atteint l'âge de la pension légale.

Ces formulaires sont mis à la disposition des employeurs, d'office ou à leur demande, par l'administration du Fonds social, établie avenue Edmond Van Nieuwenhuysse, 8 à 1160 Bruxelles.

Article 10 - Les travailleurs répondant aux conditions d'octroi visées à l'article 6 remettent à l'organisation mentionnée à l'article 6, 1° dont ils sont membres, en double exemplaire, le formulaire visé à l'article 7.

Cette organisation vérifie l'affiliation effective du travailleur ainsi que la justification de son droit et calcule le montant de la ristourne. Elle paie au bénéficiaire la somme à laquelle il a droit.

La vérification et le paiement ont lieu entre le 16 juin et le 30 septembre de l'exercice en cours.

Article 11 - Avant le 15 novembre de l'exercice en cours, chacune des organisations visées à l'article 6, 1° fournit au Fonds social un décompte reprenant le montant des sommes reçues, le nombre des formulaires signés par les bénéficiaires, ainsi que le montant de la valeur s'y rapportant.

Les organisations sont tenues de conserver pendant 5 ans le double des formulaires de remboursement qui sont contrôlés par l'expert-comptable du Fonds social.

Artikel 12 - De nadere modaliteiten van betaling en controle van de korting op de syndicale bijdrage verlopen volgens het "Règlement van de betaling van de syndicale premies" vastgesteld door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK III - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 13 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2009.

Article 12 - Les modalités précises de paiement et de contrôle de la ristourne sur la cotisation syndicale se font sur base du "Règlement pour le paiement des primes syndicales" fixé par le Conseil d'administration du Fonds social.

CHAPITRE III - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Article 13 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2009.

**PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN**

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
TEWERKSTELLING EN DE VORMING VAN
DE RISICOGROEPEN**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

**HOOFDSTUK 2 - BEVORDERING VAN DE
TEWERKSTELLING VAN DE
RISICOGROEPEN**

Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de Hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009.

Ze voert de bepalingen uit van het sectoraal akkoord 2009-2010.

Artikel 3 - Een maandelijksse toeslag boven op de RVA-uitkering zal door het Sociaal fonds voor de warenhuizen toegekend worden in geval van halftijds tijdskrediet volgens de voorwaarden en de modaliteiten, bepaald in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009 betreffende het tijdskrediet.

Artikel 4 - Het Sociaal fonds voor de warenhuizen kent financiële tussenkomsten toe in de kost van de initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling, in het bijzonder van de risicogroepen zoals bepaald door artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
GRANDS MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT L'EMPLOI
ET LA FORMATION DES GROUPES A
RISQUE**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les grands magasins.

**CHAPITRE 2 - PROMOTION DE L'EMPLOI
DES GROUPES A RISQUE**

Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, Chapitre VIII, section 1ère, et de son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009.

Elle exécute les dispositions de l'accord sectoriel 2009-2010.

Article 3 - Un complément mensuel aux allocations de l'ONEM est octroyé par le Fonds social des grands magasins en cas d'utilisation du droit au crédit-temps à mi-temps dans les conditions et selon les modalités, définis à l'article 17 de la convention collective de travail du 23 juin 2009 relative au crédit-temps.

Article 4 - Le Fonds social des grands magasins accorde des interventions financières dans le coût des initiatives de promotion de l'emploi, en particulier des groupes à risque tels que définis par l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

- Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2009 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,30 % berekend op basis van vier maal de bruto lonen van de werknemers van het derde trimester van het jaar 2008.

De werkgevers laten aan het Sociaal fonds, vóór 1 januari 2009 een kopie van de aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor het derde trimester 2008 geworden. Deze aangifte dient als basis voor de berekening van het bedrag van de verschuldigde bijdrage.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informatie bij de RSZ op te vragen.

- > Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2010 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,30 % berekend op basis van vier maal de bruto lonen van de werknemers van het derde trimester van het jaar 2009.

De werkgevers laten aan het Sociaal fonds, vóór 1 januari 2010 een kopie van de aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor het derde trimester 2009 geworden. Deze aangifte dient als basis voor de berekening van het bedrag van de verschuldigde bijdrage.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informatie bij de RSZ op te vragen

De bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 1981 tot instelling van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd het "Sociaal fonds voor de warenhuizen" en tot vaststelling van de statuten ervan, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2007 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, zijn van toepassing.

Artikel 5 - Op voorstel van de Raad van bestuur van het Sociaal fonds voor de warenhuizen zal het Paritair comité de nodige beslissingen per collectieve arbeidsovereenkomst kunnen nemen om het bedrag van de toelagen en tussenkomsten voor de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen aan te passen.

- > En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2009 une cotisation de 0,30 % calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre de l'année 2008.

Les employeurs feront parvenir au Fonds social, avant le 1er janvier 2009 une copie des déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2008. Ces déclarations font foi pour le calcul du montant de la cotisation due.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations.

- > En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2010 une cotisation de 0,30 % calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre de l'année 2009.

Les employeurs feront parvenir au Fonds social, avant le 1er janvier 2010 une copie des déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2009. Ces déclarations font foi pour le calcul du montant de la cotisation due.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations.

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective de travail du 12 janvier 1981 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des grands magasins" et en fixant les statuts, telle que modifiée par la convention collective de travail du 22 mars 2007 et rendue obligatoire par arrêté royal sont d'application.

Article 5 - Sur proposition du Conseil d'administration du Fonds social des grands magasins, la Commission paritaire peut prendre les décisions nécessaires pour modifier par convention collective de travail le montant des allocations pour l'emploi et la formation des groupes à risque.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et prend fin le 31 décembre 2010.

**PARITAIR COMITE VOOR DE
WARENHUIZEN**

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
TIJDSKREDIET**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

Artikel 2 - De hieronder vastgestelde bepalingen worden toegevoegd aan de regels van CAO nr. 77 bis tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een haiftijdse betrekking, gesloten in de Nationale arbeidsraad op 19 december 2001.

HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN

Artikel 3 - Het uitvoerend personeel heeft recht op alle vormen van tijdskrediet voorzien in CAO nr. 77 bis.

Artikel 4 - Het niet-uitvoerend personeel heeft recht op de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, in toepassing van artikel 3 § 1 1° van CAO nr. 77 bis.

Artikel 5 - Het niet-uitvoerend personeel van vijftig jaar of meer, heeft recht op een loopbaanvermindering met een vijfde zoals voorzien in artikel 9 § 1 1° van CAO nr. 77 bis en op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een haiftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 § 1 2° van CAO nr. 77 bis, mits instemming van de werkgever met de individuele aanvraag.

Artikel 6 - Het niet-uitvoerend personeel jonger dan vijftig jaar heeft in toepassing van artikel 2 § 3 van CAO nr. 77 bis geen recht op vermindering van arbeidsprestaties, zoals voorzien in artikel 3 § 1 2° (vermindering tot een haiftijdse betrekking beneden vijftig jaar) en artikel 6 van dezelfde CAO (vermindering van de prestaties met een vijfde beneden vijftig jaar).

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE AU CREDIT-
TEMPS**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des grands magasins.

Article 2 - Les dispositions fixées ci-dessous sont ajoutées aux règles de la CCT n° 77 bis, remplaçant la CCT 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue au Conseil national du travail le 19 décembre 2001.

CHAPITRE 2 - BENEFICIAIRES

Article 3 - Le personnel d'exécution a droit à toutes les formes de crédit-temps prévues à la CCT n° 77 bis.

Article 4 - Le personnel non-exécutant a droit à la suspension totale du contrat de travail en application de l'article 3 § 1 1° de la CCT n° 77 bis.

Article 5 - Le personnel non-exécutant de cinquante ans au moins, a droit à une diminution des prestations d'un cinquième comme prévu à l'article 9 § 1 1° de la CCT n° 77 bis et à une diminution des prestations de travail à un mi-temps comme prévu à l'article 9 § 1 2° de la CCT n° 77 bis, moyennant l'accord de l'employeur sur la demande individuelle.

Article 6 - Le personnel non-exécutant de moins de cinquante ans n'a pas droit à une diminution des prestations de travail en application de l'article 2 § 3 de la CCT 77 bis, tels que prévus à l'article 3 § 1 2° (diminution à un mi-temps en dessous de cinquante ans) et l'article 6 de la même CCT (diminution des prestations de un cinquième en dessous de cinquante ans).

HOOFDSTUK 3 - DUUR

Maximumduur

Artikel 7 - Het recht op voltijds tijdskrediet, zoals voorzien in artikel 3 § 1 1° en 2° van CAO nr. 77 bis, wordt in toepassing van § 2 van hetzelfde artikel verlengd van één tot vijf jaar over de gehele loopbaan, ook in geval er geen onderbrekingsuitkering wordt toegekend door de RVA.

Artikel 8 - Het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 § 1 2° van CAO nr. 77 bis, wordt in toepassing van § 2 van hetzelfde artikel verlengd van een tot vijf jaar over de gehele loopbaan.

Verlengingen na een jaar

Artikel 9 - Verlengingen van het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet, zoals voorzien in artikel 3 § 1, 1° en 2° van CAO nr. 77 bis, boven de termijn van een jaar, dienen minstens twaalf maanden te bedragen.

Op vraag van de werknemer, zal gedurende de vier jaren volgend op het eerste jaar tijdskrediet, doch ten hoogste twee maal een verlenging met zes maanden toegestaan worden.

Artikel 10 - De aanvraag om het recht op tijdskrediet te verlengen dient schriftelijk te gebeuren en conform de termijnen voorzien in het artikel 12 van de CAO 77bis.

HOOFDSTUK 4 - ORGANISATIEREGELS

Percentage tijdskrediet

Artikel 11 - Het percentage vermeld in artikel 15 § 1 van CAO nr. 77 bis is 6 %.

Artikel 12 - De werknemers van vijftig jaar of ouder hebben, zonder beperking van het percentage van 6% voorzien in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien in artikel 9 § 1, 1° (vermindering van de prestaties met een vijfde) en 2° (vermindering van de prestatie tot een halftijdse betrekking) van CAO nr. 77 bis.

CHAPITRE 3 - DUREE

Durée maximale

Article 7 - Le droit au crédit-temps à temps plein comme prévu à l'article 3, § 1 1° et 2° de la CCT n° 77 bis, est prolongé de un à cinq ans sur l'ensemble de la carrière, en application du § 2 du même article, également lorsque l'ONEM n'octroie pas d'allocation d'interruption.

Article 8 - Le droit à la diminution des prestations de travail à un mi-temps comme prévu à l'article 9 § 1 2° de la CCT n° 11 bis, est prolongé de 1 à 5 ans sur l'ensemble de la carrière, en application du § 2 du même article.

Prolongations après un an

Article 9 - Les prolongations du crédit-temps (suspension totale ou diminution à un mi-temps), comme visé à l'article 3 § 1, 1° et 2° de la CCT n° 77 bis, au-delà d'un an, doivent avoir une durée de douze mois au moins.

A la demande du travailleur, il sera octroyé au maximum deux prolongations de six mois au courant des quatre années suivant la première année de crédit-temps.

Article 10 - La demande de la prolongation du droit au crédit-temps doit se faire par écrit et en respectant les délais prévus à l'article 12 de la CCT 77bis.

CHAPITRE 4 - REGLES D'ORGANISATION

Pourcentage crédit-temps

Article 11 - Le pourcentage, mentionné dans l'article 15 § 1 de la CCT n° 77 bis, est de 6 %.

Article 12 - Les travailleurs de cinquante ans ou plus ont, sans limitation quant au pourcentage de 6% tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail, droit à une diminution des prestations de travail, comme prévu à l'article 9 § 1, 1° (diminution des prestations de un cinquième) et 2° (diminution des prestations de moitié) de la CCT n° 77 bis.

Artikel 13 - Werknemers van vijftig jaar of ouder, die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde of tot een halftijdse betrekking, worden niet meegerekend voor de vaststelling van het percentage, vermeld in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (6 %).

Opname 1/5 tijdskrediet

Artikel 14 - De werknemers die recht hebben op een tijdskrediet onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde, conform de intersectorale CAO met betrekking tot tijdskrediet, hebben het recht dit tijdskrediet op te nemen in één hele of in twee halve dagen.

Opname halftijds tijdskrediet 50+ met toeslag van het Sociaal fonds

Artikel 15 - In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking door de werknemers van vijftig jaar of meer met toeslag van het Sociaal fonds voor de warenhuizen, zoals bepaald in artikel 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer het recht om zijn arbeidsprestaties te presteren in een driedagenweek.

De driedagenweek wordt georganiseerd rekening houdend met de modaliteiten zoals bepaald in artikel 17 e) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Reïntegratie

Artikel 16 - Na afloop van de periode van uitoefening van de rechten zoals bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 van CAO 77 bis, heeft de werknemer in toepassing van artikel 20 § 1 van CAO nr. 77 bis het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst. Ook de plaats van tewerkstelling kan verschillend zijn.

HOOFDSTUK 5 - TOESLAG VAN HET SOCIAAL FONDS

Artikel 17 - Ingeval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking door de werknemers van vijftig jaar of meer, zoals voorzien bij artikel 9 § 1, 2° van CAO nr. 77 bis, zal door het Sociaal fonds voor de warenhuizen een toeslag betaald worden, binnen de volgende voorwaarden :

Article 13 - Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, bénéficiant d'une diminution des prestations de travail de 1/5 ou à un mi-temps, ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail (6 %).

Prise crédit-temps 1/5

Article 14 - Les travailleurs qui ont droit à une diminution de carrière d'1/5^e conformément à la CCT intersectorielle relative au crédit-temps, ont le droit d'exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours

Prise crédit-temps mi-temps 50+ avec complément du Fonds social

Article 15 - En cas de diminution des prestations de travail à mi-temps par les travailleurs de 50 ans ou plus avec un complément du fonds social des grands magasins, telle que prévue à l'article 17 de la présente convention collective de travail, le travailleur a le droit de prester son travail en une semaine de trois jours.

La semaine de trois jours est organisée en tenant compte des modalités prévues à l'article 17 e) de la présente convention collective de travail.

La réintégration

Article 16 - A l'issue de la période d'exercice des droits visés aux articles 3, 6 et 9 de la CCT 77 bis, le travailleur a le droit en application de l'article 20 § 1 de la CCT n° 77 bis, de retrouver son poste de travail, ou en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail. Le lieu de travail peut également être différent.

CHAPITRE 5 - COMPLEMENT DU FONDS SOCIAL

Article 17 - Des compléments seront payés en cas diminution des prestations à mi-temps par les travailleurs de 50 ans ou plus, prévu à l'article 9 § 1, 2° CCT n° 77 bis, par le Fonds social des Grands magasins, dans les conditions suivantes :

- a) De toeslag bedraagt 148,74 euro per maand.
- b) De betrokken werknemers moeten gedurende hun loopbaan in de onderneming minstens vijf jaar anciënniteit hebben in een arbeidsregime van 27 uur per week of meer (waaronder de volledige periode van de twaalf maanden voorafgaand aan het begin van het tijdskrediet).
- c) Het tijdskrediet moet definitief zijn.
- d) De betrokken werknemer moet zich ertoe verbinden zijn pensioen ten laatste te nemen op de wettelijke minimumleeftijd.
- e) De betrokken werknemer moet een variabel uurrooster aanvaarden.
- f) De deeltijdse werknemers, die in het kader van het stelsel van het tijdskrediet hun prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, hebben recht op de toeslag van 148,74 euro naar verhouding van hun prestaties volgens het volgende systeem :

$148,74 \text{ euro} \times [(aantal \text{ uren per week voorzien in de arbeidsovereenkomst} - 17,5)/17,5]$.

Voorbeeld : een werknemer met een arbeidsduur van 30 uur per week, ontvangt een toeslag van $148,74 \text{ euro} \times [(30 - 17,5) / 17,5] = 106,24 \text{ euro}$ per maand.

- g) De verbintenis tot het betalen van een toeslag vervalt, wanneer er een bijdrage (sociale zekerheidsbijdrage of andere) op zou verschuldigd zijn.
- h) De financiering en de praktische organisatie van de betaling van deze toeslagen via het Sociaal fonds wordt behouden. De opbrengst van de bijdrage ten voordele van de tewerkstelling wordt bij voorrang voor dit initiatief aangewend.

Deze maatregel maakt een tewerkstellingsmaatregel uit om oudere werknemers aan het werk te houden, en om zo de activiteitsgraad te verhogen.

- a) Le complément s'élève à 148,74 euros par mois.
- b) Les travailleurs concernés doivent pendant leur carrière au sein de l'entreprise avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (dont la période complète des douze mois précédent le début du crédit temps).
- c) Le crédit temps doit être définitif.
- d) Le travailleur concerné doit s'engager à prendre au plus tard sa pension à l'âge minimum légal.
- e) Le travailleur concerné doit accepter un horaire variable.
- f) Les travailleurs à temps partiel qui diminuent leur prestations à un mi-temps dans le cadre du régime du crédit-temps, ont droit à un complément de 148,74 euros en fonction de leurs prestations selon le système suivant :

$148,74 \text{ euros} \times [(nombre \text{ d'heures par semaine, prévu dans le contrat de travail} - 17,5)/17,5]$.

Exemple : un travailleur avec une durée de travail de 30 heures/semaine, reçoit un complément de $148,74 \text{ euros} \times [(30 - 17,5) / 17,5] = 106,24 \text{ euros}$ par mois.

- g) L'engagement du paiement d'un complément expire, au cas où une cotisation (de sécurité sociale ou autre) serait due sur ce complément.
- h) Le financement ainsi que l'organisation pratique du paiement de ces compléments par le Fonds social est maintenu. Le produit de la cotisation en faveur de l'emploi est utilisé par priorité pour cette initiative.

Il s'agit ici d'une mesure pour l'emploi, afin de maintenir les travailleurs plus âgés au travail et, de ce fait, augmenter le degré d'activité.

HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE EN OVERLEG INZAKE TEWERKSTELLING

Artikel 18 - Met respect van de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging **zoals vermeld** in CAO nr. 5 en de verschillende sectorale collectieve **arbeidsovereenkomsten** met betrekking **tot** het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair comité 312, wordt in het kader van de discussie en het overleg over de evolutie van de tewerkstelling, per **trimester**, een dubbele informatie per **zetel overgemaakt** door de **ondernemingen** aan de **ondernemingsraden** :

- het aantal personen die tijdskrediet **nemen** en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal personen ouder dan 50 jaar dat **1/2^{de} of 4/5^{de}** tijdskrediet **neemt** en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal deeltijdse **werknemers** dat geniet van een arbeidsduurverhoging en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming.

Deze inlichtingen zullen globaal en voor **elke** zetel afzonderlijk gegeven worden.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf **1 april 2009**. Zij houdt op van kracht te zijn op **30 juni 2011**.

De bepalingen van hoofdstuk 5 vormen een verlenging zonder onderbreking van de regeling vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 betreffende het tijdskrediet, en dit onder de voorwaarden van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen **(I)**, betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij **sommige** socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, onder andere :

- het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt niet verhoogd;
- de **werknemersdoelgroep** die aanspraak kan maken op de aanvullende vergoeding wordt niet uitgebreid.

CHAPITRE 6 - INFORMATION ET CONCERTATION QUANT A L'EMPLOI

Article 18 - Dans le respect des compétences de la délégation syndicale comme mentionnés dans la CCT n° 5 et les différentes conventions collectives de travail sectorielles relatives au statut de la délégation syndicale et conclues au sein de la Commission paritaire 312 et dans le cadre de la discussion et la concertation sur **l'évolution** de l'emploi, une double information par siège est communiquée trimestriellement par les entreprises aux conseils d'entreprise :

- le nombre de personnes qui prennent le crédit-temps et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globale;
- le nombre de personnes de plus de 50 ans qui prennent un crédit temps à **1/2 ou 4/5** et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globalement;
- le nombre de travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une augmentation du nombre d'heures et le volume d'heures que cela signifie pour l'entreprise globalement.

Ces informations seront données globalement et pour chaque siège séparément.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 19 - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du **1 avril 2009**. Elle cesse d'être en vigueur le **30 juin 2011**.

Les dispositions du chapitre 5 constituent une prolongation sans interruption des mesures prévues dans la convention collective du 27 août 2007 relative au **crédit-temps**, et ceci dans les conditions du chapitre 6 du Titre XI de la Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses **(I)** relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, entre autres :

- le montant de l'indemnité complémentaire n'est pas augmenté;
- ni le groupe cible de travailleurs qui peut y prétendre n'est élargi.

PARITAIR COMITE VAN DE WARENHUIZEN

PC 312

**AKKOORD VAN 23 JUNI 2009 OVER DE TOEKENNING VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES
VOOR TIJDSKREDIET IN HET VLAAMSE GEWEST**

De in het Paritair comité voor de warenhuizen vertegenwoordigde organisaties verklaren er zich **mee** akkoord dat de onderstaande **aanmoedigingpremies**, voorzien in het besluit van de **Vlaamse** regering van **1 maart 2002**, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van **25 maart 2005** **en door het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 2008**, toegekend worden **mits** beantwoord wordt aan de in het besluit hernomen voorwaarden :

- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- de aanmoedigingspremie bij **arbeidsduurvermindering** in het kader van een onderneming in **moeilijkheden** of in herstructurering.

Dit akkoord heeft uitwerking vanaf 1 januari 2010 tot 31 december 2011

De partijen vragen dat het zou worden neergelegd en geregistreerd ter **griffie** van de **administratie** van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van het de **Federale** overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en **overgemaakt** aan de **administratie** Werkgelegenheid van het **departement** Economie, werkgelegenheid, binnenlandse aangelegenheden en landbouw van de Vlaamse regering.

COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS MAGASINS

CP 312

ACCORD DU 23 JUIN 2009 SUR L'OCTROI DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT POUR LE CRÉDIT-TEMPS DANS LA RÉGION FLAMANDE

Les organisations représentées dans la commission paritaire des grands magasins conviennent que les primes d'encouragement **ci-après**, prévues dans l'arrêté du gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002, tel que modifié par l'arrêté du gouvernement flamand du 25 mars 2005 **et par l'arrêté du gouvernement flamand du 19 décembre 2008**, sont octroyées moyennant le respect des conditions reprises dans cet arrêté :

- la prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation;
- la prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin;
- la prime d'encouragement en cas de diminution de la durée de travail dans le cadre d'une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Le présent accord produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2011.

Les parties demandent qu'il soit déposé et enregistré au greffe de l'Administration des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et transmis à l'Administration Emploi du département Économie, Emploi, Affaires intérieures et Agriculture du gouvernement flamand.