

PARITAIR COMITE VAN DE WARENHUIZEN

PC 312

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19
FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE VASTHEID
VAN BETREKKING**

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 - INLEIDING

Artikel 2 - Het behoud van het tewerkstellingspeil in de grote distributieondernemingen is één van de bekommernissen van patroons en vakbonden en dit op alle niveaus.

Deze problemen zijn nauw verbonden aan de ontwikkelingsmogelijkheden van de sector welke momenteel omwille van diverse oorzaken worden geremd, onder meer door de virtuele blokkering van de expansie en de rentabiliteit van de winkels, vooral van deze welke in de stadscentra zijn gelegen.

Overigens leidt deze toestand tot ongelijkheden op het niveau van de ondernemingen zelf.

De verwickelingen in acht genomen, is het opportuun een actie te overwegen, voor eerst op het niveau van de ondernemingen en vervolgens, gewestelijk op het niveau van de sector.

**COMMISSION PARITAIRE DES GRANDS
MAGASINS**

CP 312

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19
FÉVRIER 2014 RELATIF A LA SECURITE
D'EMPLOI**

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 - PREAMBULE

Article 2 - Les problèmes du niveau de la stabilité de l'emploi dans les grandes entreprises de distribution font l'objet des préoccupations patronales et syndicales à tous les niveaux.

Ces problèmes sont intimement liés aux possibilités de développement du secteur qui sont actuellement freinées pour des causes multiples, notamment le blocage virtuel de l'expansion et les problèmes de rentabilité des magasins, particulièrement situés en centre-ville.

D'autre part, cette situation présente des disparités au niveau des entreprises elles-mêmes.

Etant donné les implications, il est opportuun d'envisager une action au niveau des entreprises d'abord, par région au niveau du secteur ensuite.

In deze context waren de partijen van oordeel dat zij onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst kunnen onderschrijven. Deze houdt overigens in ruime mate rekening met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 12 september 1972, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juli 1974, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 5 september 1974.

HOOFDSTUK 3 - INLICHTINGEN OVER DE TEWERKSTELLINGSPROBLEMEN

1. JAARLIJKSE INLICHTINGEN

a) Structuur van de tewerkstelling

Artikel 3 - De inlichtingen betreffende de structuur van de tewerkstelling omvatten de volgende elementen, als volgt ingedeeld :

- geslacht;
- jonge werknemer of volwassene;
- personeelscategorie, dat wil zeggen : verkoop, administratie, personeel onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de warenhuizen, personeel onder de bevoegdheid van andere paritaire comités;
- globale personeelsbezetting - uitgezonderd tijdelijk personeel van de bijhuizen, de werkhuizen en de opslagplaatsen, per categorie - jonge werknemers, arbeiders, bediende - met indeling volgens het geslacht.

Er wordt aanbevolen een gelijkaardige documentatie, op dezelfde wijze onderverdeeld, over te maken voor elke bijzondere activiteit van de onderneming (bijvoorbeeld : restaurant).

Dans ce contexte, les parties ont estimé pouvoir souscrire à la présente convention collective de travail. Celle-ci tient du reste largement compte des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972, au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclu au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, modifiée par la convention collective de travail du 25 juillet 1974, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 1974.

CHAPITRE 3 - INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS D'EMPLOI

1. INFORMATIONS ANNUELLES

a) Structure de l'emploi

Article 3 - Les informations touchant la structure de l'emploi comprennent les éléments repris ci-après, ventilés comme suit :

- sexe;
- jeune travailleur ou adulte;
- catégorie du personnel, c'est-à-dire : vente, administration, personnel relevant de la compétence de la Commission paritaire des grands magasins, personnel relevant d'autres Commissions paritaires;
- effectif global - personnel temporaire exclus - des succursales, des ateliers et des dépôts, par catégorie - jeune travailleur, ouvrier, employé - avec répartition suivant le sexe.

Il est recommandé de transmettre une information identique, subdivisée de la même façon, pour toute activité particulière de l'entreprise (exemple : restaurant).

- "Full-time" en "part-time" personeelsleden, met aanduiding betreffende de bezetting door "demonstratrices".

b) Evolutie van de tewerkstelling

Artikel 4 - De inlichting betreffende de evolutie van de tewerkstelling wordt op het niveau van de onderneming verzameld.

Ze betreft de volgende elementen :

- 1° het aantal personen die de onderneming hebben verlaten, met de volgende onderverdelingen :
 - vrijwillig vertrek (dit wil zeggen ontslag);
 - onvrijwillig vertrek, pensionering.
- 2° het aantal aangeworven personen. Uitgezonderd voor de gevallen van vervanging van personen die de onderneming hebben verlaten, omvatten de inlichtingen de in artikel 3 voorziene verduidelijkingen.

c) Tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar

Artikel 5 - Indien de algemene vooruitzichten van de onderneming wijzen op mogelijkheden tot aanwervingen, gaan de inlichtingen betreffende dit punt over :

- de scholing, de classificatie en het aantal aan te werven werknemers;
- het aantal "full-time" en/of "part-time" werknemers;
- de periode van aanwerving;
- de plaats van tewerkstelling.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling

Artikel 6 - Moeten worden vermeld :

- effectifs occupés à plein temps, à temps partiel avec indication de l'importance des démonstratrices.

b) Evolution de l'emploi

Article 4 - L'information touchant l'évolution de l'emploi est réunie au niveau de l'entreprise.

Elle porte sur les éléments suivants :

- 1° le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise, ventilés selon :
 - départ volontaire (c'est-à-dire démission);
 - départ involontaire, mise à la retraite.
- 2° le nombre de personnes recrutées. Excepté pour les cas de remplacement de personnes ayant quitté l'entreprise, l'information comprend les précisions prévues à l'article 3.

c) Prévisions d'emploi pour l'exercice suivant

Article 5 - Lorsque les perspectives générales de l'entreprise font apparaître des possibilités d'embauchage, les informations en la matière portent sur :

- la qualification, la classification et l'importance des travailleurs à embaucher;
- nombre des travailleurs occupés à temps plein et/ou à temps partiel;
- la période d'embauchage;
- le lieu de travail.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi

Article 6 - Il s'agit d'indiquer :

- 1° de genomen of geplande maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling;
- 2° de maatregelen van sociale aard waartoe de bewegingen welke in de onderneming hebben plaatsgehad of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

Anderzijds wordt aan de ondernemingen welke in vacatures voorzien, aanbevolen op dit gebied over te gaan tot een interne bekendmaking bij hun personeel, vóór elke externe publiciteit.

2. TRIMESTRIELE INLICHTINGEN

Artikel 7 - Deze inlichtingen omvatten de volgende elementen :

- 1° de stand van verwezenlijkingen van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- 2° de redenen waarom de doelstellingen welke waren vastgesteld en de vooruitzichten welke waren voorzien op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- 3° de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

3. OCCASIONELE INLICHTINGEN

Artikel 8 - Wanneer de onderneming om niet te voorziene economische of technische redenen, zich genoodzaakt ziet over te gaan tot inkrimpingen of collectieve aanwervingen van personeel, wordt dit zo spoedig mogelijk bekend gemaakt, en, in elk geval vóór de beslissing.

- 1° les mesures prises ou envisagées pour favoriser l'emploi;
- 2° les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises pourvoyant à des vacances d'emploi d'effectuer auprès de leur personnel une publicité interne à ce sujet, préalable à toute publicité externe.

2. INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

Article 7 - Ces informations portent sur :

- 1° l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement;
- 2° les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées au moment où les informations annuelles ont été fournies n'ont pu être réalisés;
- 3° les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.

3. INFORMATIONS OCCASIONNELLES

Article 8 - Lorsque l'entreprise est amenée à procéder à des réductions ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques imprévisibles, l'information en est fournie le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à toute décision.

4. INLICHTINGEN TE VERSTREKKEN AAN DE REPRESENTATIEVE WERKNEMERS-ORGANISATIES

Artikel 9 - De in de artikelen 3 tot 8 voorziene inlichtingen worden schriftelijk gemeld aan de ondernemingsraden en aan de nationale secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

HOOFDSTUK 4 - BESCHERMING VAN DE TEWERKSTELLING IN DE ONDERNEMING

Artikel 10 - Na alle mogelijkheden te hebben onderzocht om volledige tewerkstelling te behouden, moet de onderneming welke om economische of technische redenen is genoodzaakt tot een inkrimping van de tewerkstelling over te gaan, binnen een zo groot mogelijke tijdspanne, iedere nuttige maatregel nemen om de tewerkstelling van het personeel in dienst te vrijwaren. Hiertoe moet het volgende gebeuren:

- 1° stopzetten van aanwerving van nieuw personeel voor alle diensten getroffen door de beperkingsmaatregelen;
- 2° ook voor de niet-getroffen diensten, de nieuwe aanwervingen beperken door de betrekkingen welke op natuurlijke wijze vrijkomen aan te vullen door overplaatsingen van de ene dienst naar de andere, in de mate waarin de kwalificatie, de bekwaamheid of omscholing van het betrokken personeel dit toelaat en door het personeel op de hoogte te brengen van de openstaande betrekkingen;
- 3° te zorgen voor een tewerkstellingsbeleid en, indien het geval zich voordoet, een reclasseringsplan te voorzien in de schoot van de onderneming, door, indien nodig, één of meer scholingscyclussen te organiseren welke het overgaan van personeel van een dienst naar een andere mogelijk maakt eventueel in samenwerking met de diensten voor versnelde beroepsopleiding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

4. INFORMATIONS AUX ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DE TRAVAILLEURS

Article 9 - Les informations faisant l'objet des articles 3 à 8 sont communiquées par écrit aux conseils d'entreprise et aux secrétaires nationaux des organisations représentatives de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE 4 - SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Article 10 - Après avoir recherché toutes les possibilités pour maintenir le plein emploi, l'entreprise contrainte d'envisager une réduction d'emploi pour des raisons économiques, ou techniques doit, dans les délais aussi larges que possible, prendre toute mesure utile pour sauvegarder l'emploi du personnel en service. Il y a lieu à cet effet :

- 1° d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour tous les services touchés par des mesures de restriction;
- 2° de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs naturels par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou le recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi;
- 3° de prévoir une politique d'emploi et, le cas échéant, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant, si nécessaire, un ou plusieurs cycles de formation permettant le passage du personnel d'un service à un autre; éventuellement en collaboration avec les services de formation professionnelle de l'Office national de l'Emploi;

4° eventueel te onderhandelen, met instemming van de betrokkenen, over een stelsel van vervroegd pensioen;

5° wanneer voor bepaalde tewerkstellingsproblemen geen oplossing wordt gevonden op het niveau van de ondernemingen, vooraf het regionaal "interonderneming" overlegcomité, de nationale secretariaten van de representatieve werknemersorganisaties, welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, en de Vereniging van de Grote Distributieondernemingen van België inlichten.

Artikel 10 bis - (C.A.O. 02/09/1993) Definitieve uitbating door derden zal slechts overwogen worden in uitzonderlijke omstandigheden, rekening houdend met de eigenheid van de betrokken diensten en na overleg met de syndicale organisaties.

Voor de demonstratrices verbinden de ondernemingen er zich toe van de leveranciers een schema trachten te bekomen voor inhaling van de loonschalen die van toepassing zijn in de winkel. Een evaluatie van de resultaten zal geschieden tegen uiterlijk 31 maart 1994.

HOOFDSTUK 5 - PARITAIR EN REGIONAAL OVERLEG TUSSEN DE ONDERNEMINGEN OVER TEWERKSTELLING

Artikel 11 - Waar het noodzakelijk blijkt, wordt een regionaal "interonderneming" overlegcomité opgericht op verzoek van één van de betrokken partijen.

Artikel 12 - Dit comité is samengesteld, enerzijds, uit vertegenwoordigers van de gewestelijke directies, gemachtigd om de aangelegenheden hernomen in dit hoofdstuk te behandelen, anderzijds, uit vast aangestelde en afgevaardigden van de vakbonden.

Elke afvaardiging mag verzoeken om bijstand van vertegenwoordigers van centrale of nationale organisaties.

4° de négocier éventuellement, en accord avec les intéressés, un mécanisme de pension anticipée;

5° lorsque les problèmes de l'emploi ne peuvent trouver une solution au niveau des entreprises, d'informer, au préalable, le comité de concertation "interentreprise" régional, les secrétariats nationaux des organisations représentatives des travailleurs signataires de la présente convention collective de travail et l'Association des grandes entreprises de distribution de Belgique.

Article 10 bis - (C.C.T. 02/09/1993) Le recours à l'exploitation définitive par des tiers ne sera envisagé que dans des circonstances particulières, en tenant compte de la spécificité des services concernés et après concertation avec les organisations syndicales.

Pour les démonstratrices, les entreprises s'engagent à essayer d'obtenir des fournisseurs un schéma de rattrapage des barèmes en vigueur dans le siège de vente. Une évaluation des résultats se fera au plus tard pour le 31 mars 1994.

CHAPITRE 5 - CONCERTATION PARITAIRE "INTERENTREPRISE" ET REGIONALE SUR L'EMPLOI

Article 11 - Là où cela s'avère nécessaire, un comité de concertation "interentreprise" régional est institué à la demande d'une des parties intéressées.

Article 12 - Ce comité se compose, d'une part, des représentants des directions régionales, nantis de pouvoirs les habilitant à traiter les matières reprises dans le présent chapitre, d'autre part, de permanents et de délégués syndicaux.

Chaque délégation peut demander à être assistée de représentants des organisations centrales ou nationales.

Voor de analyse of het onderzoek van bijzondere kwesties, kan elke afvaardiging eveneens de hulp inroepen van technici, mits een wederzijdse en voorafgaande informatie.

Artikel 13 - Het comité houdt één vergadering per kwartaal. Het kan bovendien samenkomen, op verzoek van één van de partijen, in geval van wijziging in de tewerkstellingsstructuur of ter gelegenheid van gebeurtenissen welke dergelijke wijzigingen zouden kunnen meebrengen.

Artikel 14 - Het comité voert op zijn niveau de opdrachten uit welke zijn voorzien in de hoofdstukken III en IV van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het is namelijk belast met het regelmatig onderzoek van het niveau van de tewerkstelling, de aanwervingsproblemen, de ontwerpen en mogelijkheden tot overplaatsing van personeel van de ene onderneming naar de andere.

Artikel 15 - Hiertoe beschikt het comité over een documentatie welke, op regionaal niveau, de inlichtingen groepeerd in verband met het aantal personeelsleden van de ondernemingen zoals dit bekend is op het einde van de maand september van het jaar voorafgaand aan zijn inwerkingtreding.

Deze inlichtingen worden opgesteld overeenkomstig de bijzonderheden voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Vervolgens, beschikt het voor elk jaar over dezelfde soort documentatie.

Artikel 16 - De ondernemingen streven er naar het comité alle nuttige inlichtingen te verstrekken welke betrekking hebben op de economische toestand, het oprichten van nieuwe verkoopseenheden, de wijziging van de verkooptechnieken.

Pour l'analyse ou l'examen de questions particulières, chaque entreprise peut également demander l'assistance de techniciens moyennant une information mutuelle préalable.

Article 13 - Le comité tient une réunion par trimestre. Il se réunit, en outre, à la demande d'une des parties en cas de modification de la structure de l'emploi ou lors d'événements susceptibles d'entraîner une modification de la structure de l'emploi.

Article 14 - Le comité effectue à son niveau les missions prévues par les chapitres III et IV de la présente convention collective de travail.

Il est notamment chargé d'examiner régulièrement le niveau de l'emploi, les problèmes de l'embauche, les projets et les possibilités de transfert d'une entreprise à une autre.

Article 15 - Le comité dispose, à cet effet, d'une documentation regroupant, au niveau régional, les informations touchant l'effectif des entreprises tel qu'il se présente à la fin de septembre de l'année précédant son entrée en fonction.

Ces informations sont présentées en respectant les spécifications prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Par la suite, il dispose pour chaque année du même type de documentation.

Article 16 - Les entreprises s'efforcent de fournir au comité toutes informations utiles touchant la situation économique, la création de nouvelles unités de vente, la modification des techniques de vente.

Het is wenselijk dat deze inlichtingen worden gegeven vóór de maatregelen worden uitgevoerd.

Wanneer de inlichtingen van vertrouwelijke aard zijn, worden zij slechts aan een beperkt aantal mensen medegedeeld en zetel per zetel behandeld.

Artikel 17 - Het comité stelt zelf zijn huishoudelijk reglement op.

HOOFDSTUK 6 - PROCEDURES

Artikel 18 - De individuele afdankingen wegens zware fout worden op het niveau van elke onderneming geregeld volgens de wettelijke procedures welke, desgevallend, de tussenkomst van de syndicale afvaardiging inhouden.

Indien een werknemer niet-kaderlid betrokken is in een onderzoeksprocedure, zullen de ondervragingen geleid worden door een gekwalificeerd verantwoordelijke zoals vermeld in de collectieve bedrijfsovereenkomsten. Van bij de aanvang van de procedure zal een beroep gedaan worden op een syndicale afgevaardigde naar keuze van de persoon. In geval deze bijstand weigert, zal hij in bijzijn van de syndicale afgevaardigde een formulier ter bevestiging ondertekenen. Bij elk optreden van de bevoegde dienst gericht op een werknemer moet dezelfde procedure worden toegepast.

Indien het gaat om een kadermedewerker die betrokken is een onderzoeksprocedure zullen de ondervragingen geleid worden door een gekwalificeerd verantwoordelijke zoals vermeld in de collectieve bedrijfsovereenkomsten. De werkgever zal nagaan of het kaderlid voorafgaandelijk ingelicht is over zijn rechten om zich te laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde. De kadermedewerker zal zich kunnen laten bijstaan door een collega-kaderlid van zijn keuze.

Il est souhaitable que ces informations soient données avant la réalisation des mesures d'exécution.

Lorsque les informations ont un caractère confidentiel, elles reçoivent une diffusion restreinte et sont traitées siège par siège.

Article 17 - Le comité établit lui-même son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE 6 - PROCEDURES

Article 18 - Les licenciements individuels pour motif grave sont réglés au niveau de chaque entreprise selon les procédures légales qui comportent, s'il échet, l'intervention de la délégation syndicale.

Lorsqu'un travailleur non cadre est impliqué dans une procédure d'enquête, les interrogatoires seront conduits par un responsable qualifié ainsi que déterminé dans les conventions collectives d'entreprise. Dès le début de la procédure, il sera fait appel au délégué syndical du choix de la personne. Au cas où la personne refuserait l'assistance d'un délégué syndical, elle signera en présence du délégué syndical un document le confirmant. Chaque intervention du service qualifié, à l'encontre d'un collaborateur suivra la même procédure.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est impliqué dans une procédure d'enquête, les interrogatoires seront conduits par un responsable qualifié ainsi que déterminé dans les conventions collectives d'entreprise. L'employeur s'assurera qu'il a bien été averti préalablement de son droit de se faire assister par un délégué syndical. Le cadre pourra se faire assister d'un collègue cadre de son choix.

Indien er een procedurefout tijdens het onderzoek wordt vastgesteld, aanvaardt de onderneming het principe van een sanctie van 12 maanden bijkomende bezoldiging boven de wettelijke vooropzegvergoeding.

(C.A.O. 02/09/1993) Ingeval van ontslag wegens dringende reden die niet door de rechtspraak wordt erkend zal de betrokkene bij voorkeur opnieuw geïntegreerd worden in de onderneming, zonder dat dit noodzakelijkerwijze gebeurt op dezelfde plaats, en dit om evidente redenen.

Indien deze reïntegratie niet mogelijk is, zal de verbrekingsvergoeding worden verhoogd met 35 %.

Artikel 19 - In geval van tijdelijke ongeschiktheid om een functie uit te oefenen, zal de werkgever de mogelijkheid onderzoeken om tijdelijk een andere functie van gelijkwaardige categorie toe te vertrouwen, in het bijzonder wanneer het gaat om zwangere vrouwen.

(C.A.O. 02/09/1993) Ingeval van definitieve ongeschiktheid om een functie uit te oefenen :

- voor het personeel met meer dan 10 jaar anciënniteit dat een beschikbaar werk kan uitoefenen, zal de werkgever overmacht niet inroepen.
Hij zal alles in het werk stellen om een passende betrekking aan te bieden in overleg met de vakbondsafvaardiging en arbeidsgeneeskundige dienst. Indien geen oplossing gevonden is, zal een inkomenswaarborg worden toegekend voor een periode overeenstemmend met de wettelijke minimum opzeggingstermijn.
- voor het personeel met minder dan 10 jaar anciënniteit, zal de vakbondsafgevaardigde die de werknemer vertegenwoordigt geïnformeerd worden. De werkgever zal in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en de syndicale afgevaardigde een geschikte functie zoeken voor de betrokken werknemer.

Si une faute est constatée dans la procédure d'enquête, l'entreprise s'engage à accepter le principe de la sanction de 12 mois de rémunération supplémentaire à l'indemnité de licenciement légale.

(C.C.T. 02/09/1993) En cas de licenciement pour faute grave non reconnue par les juridictions, l'intéressé sera prioritairement réintégré au sein de l'entreprise, sans que ce soit nécessairement sur le même lieu de travail, et ceci pour des raisons évidentes.

Si la réintégration ne peut se faire, l'indemnité de rupture sera majorée de 35 %.

Article 19 - En cas d'incapacité temporaire partielle d'assumer la fonction, l'employeur recherchera la possibilité de confier temporairement une autre fonction de catégorie équivalente, en particulier dans le cas des femmes enceintes.

(C.C.T. 02/09/1993) En cas d'incapacité définitive d'assumer la fonction :

- pour le personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté et qui peut exécuter un travail disponible, l'employeur n'invoquera pas la force majeure.
Il mettra tout en œuvre pour offrir un emploi approprié en concertation avec la délégation syndicale et la médecine du travail. Si aucune solution n'a pu être trouvée, la garantie de revenu sera assurée pour une période correspondant à la durée du préavis minimal légal.
- pour le personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté, le délégué syndical représentant le travailleur sera informé. L'employeur en collaboration avec le médecin du travail et la délégation syndicale, recherchera une fonction pouvant convenir au travailleur concerné.

Indien geen oplossing gevonden is, zal een inkomenswaarborg worden toegekend voor een periode overeenstemmend met de wettelijke minimum opzeggingstermijn. De overmacht zal niet worden ingeroepen in geval van arbeidsongeval.

Artikel 20 - De individuele afdankingen wegens ontoereikende beroepsbekwaamheid na de zesde maand na de indiensttreding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden per afzonderlijk geval beoordeeld op grond van diverse en soms met elkaar verband houdende tekortkomingen. Dit onderzoek houdt met name rekening met de verantwoordelijkheden, de functie en het uitvoeren van het werk door de werknemer.

Indien het contract van onbepaalde duur zonder onderbreking volgt op één of meerdere contracten van bepaalde duur en/of vervangingscontracten en indien deze contracten slaan op dezelfde functie, zal de periode van 6 maanden aanvangen vanaf het eerste contract van bepaalde duur of vervangingscontract bij dezelfde werkgever.

Onder "zonder onderbreking volgt" 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.

Aan de werknemer die in staat van ontoereikende beroepsbekwaamheid wordt bevonden, wordt vooreerst een schriftelijke waarschuwing gezonden door de directie van de zetel waar de werknemer is tewerkgesteld, of door hetzij de centrale, hetzij de regionale personeelsdirectie.

Si aucune solution n'a pu être trouvée, la garantie de revenu sera assurée pour une période correspondant à la durée du préavis minimal légal. La force majeure ne sera pas invoquée en cas d'accident de travail.

Article 20 - Les licenciements individuels pour insuffisance professionnelle après le 6^{ième} mois après l'entrée en service sous un contrat de travail de durée indéterminée s'analysent cas par cas en fonction d'éléments de fait, divers et parfois conjoints. Cet examen tient notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur.

Si le contrat de durée indéterminée suit sans interruption à un ou plusieurs contrats de durée déterminée et/ou des contrats de remplacement et si ces contrats concernent la même fonction, la période de 6 mois débutera à partir du premier contrat de durée déterminée ou de remplacement chez le même employeur.

On entend par "suit sans interruption" des contrats de travail successifs chez le même employeur comme cela a été définis par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

Le travailleur considéré comme étant en état d'insuffisance professionnelle fait d'abord l'objet d'un avertissement écrit émanant de la direction du siège où le travailleur est occupé, ou de la direction soit centrale, soit régionale du personnel.

Wanneer de waarschuwing zonder gevolg blijft, zal de onderneming zich, in de volle mate van de mogelijkheden, inspannen om het niveau en de beroepsbekwaamheid van de betrokken werknemer te verbeteren, om te trachten hem zijn functie weer te laten uitoefenen, ofwel hem overplaatsen, overeenkomstig de wettelijke bepalingen naar een voor zijn beroepsmogelijkheden beter geschikte functie.

In dit laatste geval zal de werknemer genieten van de loon- en arbeidsvoorwaarden welke inherent zijn aan de nieuwe functie welke hem wordt toevertrouwd.

Als de door de onderneming gedane inspanningen tot geen resultaten leiden zal de afdanking van de werknemer slechts geschieden nadat de syndicale afvaardiging vooraf werd verwittigd.

Artikel 21 - Wat de interne overplaatsingen van het personeel betreft, hebben de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers het nuttig geacht het volgende te preciseren :

1. De ondernemingen zijn van mening dat personeel overplaatsen een noodzaak is om te beantwoorden aan de commerciële noden en de behoeften van de organisatie van het werk.
2. De werknemersorganisaties zijn van oordeel dat deze overplaatsingen echter niet mogen overwogen worden zonder rekening te houden met hun sociale aspecten.

Het is mogelijk dat het personeel ermee instemt of dat zij integendeel ernstige hinder met zich meebrengen in verband met zijn gezinsleven of zijn verplaatsingsmogelijkheden.

3. De overplaatsingen van het personeel bedoeld in 1. zijn per afzonderlijk geval het voorwerp van een analyse in het kader van een paritair onderzoek op regionaal niveau mits voorafgaandelijke inlichting van de syndicale afvaardiging van het personeel.

Si l'avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles du travailleur concerné en vue d'essayer de le maintenir à la fonction occupée, ou bien de le muter en conformité avec les dispositions légales, à une fonction susceptible de rencontrer d'avantage ses possibilités professionnelles.

Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficiera des conditions de rémunérations et de travail inhérentes à la nouvelle fonction exercée.

Si les efforts déployés par l'entreprise n'aboutissent pas, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement préalable de la délégation syndicale.

Article 21 - Touchant les mutations internes du personnel, les représentants des employeurs et des travailleurs ont estimé devoir préciser ce qui suit :

1. Les entreprises estiment que les mutations du personnel sont indispensables pour rencontrer les nécessités commerciales ainsi que celles relatives à l'organisation du travail.
2. Les organisations de travailleurs estiment que ces mutations ne peuvent cependant s'envisager sans considération de leurs aspects sociaux.

Il se peut qu'elles satisfassent le personnel ou au contraire qu'elles entraînent des inconvénients sérieux du point de vue de sa vie familiale ou de ses possibilités de déplacement.

3. Les mutations du personnel visées au 1. font l'objet d'une analyse cas par cas dans le cadre d'un examen paritaire sur le plan régional moyennant une information préalable de la délégation syndicale du personnel.

Zij gebeuren, rekening houdend, op regionaal niveau, met onder meer de duur en de kostprijs van het te gebruiken vervoermiddel om zich naar de nieuwe arbeidsplaats te begeven, met de diversiteit van de handelsactiviteit, met het type van de zetels en hun ligging.

4. De voorgaande bepalingen zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele overplaatsing.

Artikel 22 - Economisch ongunstige toestanden of deze welke technische aanpassingen noodzakelijk maken, moeten worden opgevangen zonder tot collectief ontslag te moeten overgaan. Bij middel van een nieuwe procedure zal naar mogelijkheden worden uitgekeken om de overplaatsing van het personeel te verzekeren, een systeem van brugpensioen in te stellen, oplossingen te vinden voor de aanwervingsproblemen.

HOOFDSTUK 7 - INWERKINGTREDDING - GELDIGHEID

Artikel 23 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 1977 betreffende de vastheid van betrekking (004205/CO/31200), zoals meerdere malen gewijzigd. 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.

Elles se font en tenant compte, au niveau régional, entre autres, de la durée et du coût du transport à utiliser pour se rendre au nouveau lieu de travail, de la diversité de l'activité commerciale, du type des sièges et de leur localisation.

4. Les dispositions qui précèdent ne concernent pas les cas de transfert individuel.

Article 22 - Les situations économiques défavorables ou celles nécessitant des adaptations techniques doivent être rencontrées sans procéder à des licenciements collectifs. On recherchera, par une procédure nouvelle, des moyens d'assurer le transfert du personnel, d'instaurer un système de prépension, de trouver des solutions aux problèmes de l'embauche.

CHAPITRE 7 - ENTREE EN VIGUEUR - VALIDITE

Article 23 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et remplace la convention collective de travail du 10 janvier 1977 (004205/CO/31200), telle que modifiée plusieurs fois. 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.

**BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 FEBRUARI
2014 BETREFFENDE DE ZEKERHEID VAN
TEWERKSTELLING**

AANBEVELINGEN

Toepassing van artikel 11

Voor een goede functionering van het comité en voor een grotere efficiëntie van zijn werkzaamheden, is het aan te bevelen het aantal vertegenwoordigers van elk van de betrokken partijen zo klein mogelijk te houden.

Bovendien is het wenselijk de continuïteit van de werkzaamheden te verzekeren door de permanentie van de leden.

Toepassing van artikel 14

De inlichtingen omtrent het aantal personeelsleden zijn, in de mate van het mogelijke, ingedeeld per filiaal.

Toepassing van artikel 15

Al de inlichtingen bedoeld in artikel 15 zouden moeten worden ingewerkt in een vormings- en omscholingsbeleid met als doel de volledige tewerkstelling in de streek te verzekeren.

Dit laatste zou op tijd, en in een geest van onderling overleg, moeten beantwoorden aan de dringende noden van de betrokkenen.

Van zodra wijzigingen van methoden en technieken zich beginnen af te tekenen, zou moeten gezorgd worden voor een adequate opleiding en omscholing, gedurende de arbeidsuren en zonder vermindering van bezoldiging, en aangepast aan de persoonlijkheid en leeftijd van de betrokkenen. In het licht hiervan, zou het personeelsbeleid niet in tegenspraak mogen zijn met dergelijke doelstellingen.

**ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU 19 FÉVRIER 2014 CONCERNANT LA
SÉCURITÉ D'EMPLOI.**

RECOMMANDATIONS

Application de l'article 11

Pour le bon fonctionnement du comité et pour la meilleure efficacité des travaux, il est recommandé que les représentants de chacune des parties intéressées soient aussi peu nombreux que possible.

De plus, il est souhaitable d'assurer la continuité des travaux par la permanence des membres.

Application de l'article 14

Les informations relatives à l'effectif sont, dans toute la mesure du possible, ventilées par succursale.

Application de l'article 15

L'ensemble des renseignements dont question à l'article 15 devrait être inséré dans une politique de formation et de recyclage visant à assurer le plein emploi dans la région.

Elle devrait répondre, suffisamment tôt et d'une manière concertée, aux besoins des intéressés.

Dès que se profilent des transformations de méthodes et de techniques, une formation et un recyclage adéquats, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, adaptés à la personnalité et à l'âge des intéressés, devraient être mis en oeuvre. Sous cet aspect, la politique du personnel ne devrait pas être en contradiction avec de tels objectifs.