

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2  
JULI 2020 BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE  
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, met uitsluiting van het directiepersoneel, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

**HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEGINSELEN**

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

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

*Artikel 3* - De werkgevers verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De syndicale werknemersorganisaties, evenals de syndicale afgevaardigden van het personeel verbinden zich ertoe de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en in de schoot van de ondernemingen de praktijken van de paritaire verhoudingen, die met de geest van de op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst

betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, en van deze overeenkomst stroken, na te leven. Zij verbinden zich ertoe de werking van de werkgever en van zijn vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te verhinderen.

*Artikel 4* - De werkgevers, de syndicale organisaties en de syndicale afgevaardigden verbinden er zich respectievelijk toe :

- in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhouding in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te eerbiedigen en hun inspanningen te bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK 3 - BEGRIIP SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 5* - De werkgever erkent dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen.

~~Ordez~~ "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan personeel aangesloten bij één van de in het Paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

### **HOOFDSTUK 4 - OPRICHTING EN SAMENSTELLING**

*Artikel 6* - De syndicale afvaardigingen worden opgericht door aanduiding van de afgevaardigden in de ondernemingen waarvan tenminste 25 % van het personeel bij een vakvereniging is aangesloten.

In geval van betwisting betreffende het aantal aangesloten werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair comité.

Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden in de syndicale afvaardiging ziet eruit als volgt (vanaf 1 juli 2019):

<i>Aantal werknemers van de onderneming betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst</i> <i>Nombre de travailleurs concernés par cette convention collective de travail</i>
--

50 – 75
76 – 150
151 – 300
301 – 500
501 – 700
701 – 900
901 – 1 200
1 201 – 1 500
> 1 500

Indien het aantal effectieve mandaten in de onderneming reeds hoger is dan het nieuw bekomen gecumuleerde aantal effectieve mandaten en plaatsvervangers zoals bepaald in het sectorakkoord 2019-2020, dient het aantal plaatsvervangers niet te worden verhoogd. In dat geval blijft het aantal plaatsvervangende afgevaardigden op 1 voor de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen.

*Artikel 7* - Voor de berekening van het aantal personeelsleden bedoeld in artikel 6, wordt enkel rekening gehouden met personeel dat fulltime en parttime is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor het vaststellen van het totaal aantal tewerkgestelde personen wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal in dienst zijnde werknemers gedurende de laatste twaalf maanden welke de aanvraag tot het instellen van een syndicale afvaardiging voorafgaan.

*Artikel 8* - De aanvraag tot het oprichten van een syndicale afvaardiging moet uitgaan van de betrokken representatieve werknemersorganisatie welke deze tegelijkertijd schriftelijk overmaakt aan de directie van de onderneming en aan de andere representatieve werknemersorganisaties.

Na ontvangst van de aanvraag en binnen een termijn van dertig dagen, komen de diverse representatieve werknemersorganisaties onderling overeen om de afgevaardigden aan te duiden mits inachtneming van de beperkingen vastgesteld bij artikel 6. Iedere representatieve werknemersorganisatie welke niet binnen een periode van dertig dagen heeft geantwoord, wordt aangezien als zich terugtrekkend.

Na verstrijken van de termijn bepaald in het tweede lid, overhandigen de betrokken representatieve werknemersorganisaties binnen de vijftien dagen aan de directie van de onderneming een lijst van de afgevaardigden, opgesteld op basis van het akkoord bedoeld in het vorige lid.

*Artikel 9* - De ondertekende vakbondsorganisaties stellen zich onderling akkoord voor de aanduiding van de afgevaardigden, met inachtneming van de in artikel 6 bepaalde grenzen. Zij doen dit op grond van de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk of bij gebrek hieraan naar rato van het aantal door elke vakbondsorganisatie in het kader van de werkzaamheden van het Sociaal fonds van de grote kleinhandelszaken betaalde kortingen op de syndicale bijdrage.

Wanneer men een beroep doet op de verkiezingsuitslagen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk, telt men voor elke vakbondsorganisatie het aantal op de bedienden-, arbeiders- en jonge werknemerslijsten bekomen stemmen samen.

De verdeling van het aantal mandaten, waarop elke vakbondsorganisatie recht heeft, gebeurt op grond van de voormelde totalen en volgens het verdelingsstelsel van de bij de verkiezing voor de Comités voorziene mandaten.

Wanneer verwezen wordt naar het aantal kortingen op de syndicale bijdrage door elke vakbond betaald in het kader van de activiteiten van het Sociaal fonds voor de grote kleinhandelszaken, zal elke onenigheid over de

telling van de kortingen aanleiding geven tot een nazicht dat wordt uitgevoerd onder het toezicht van de voorzitter van het Paritair comité.

*Artikel 10* - De werkgever kan zijn redenen van verzet tegen de aanduiding van een afgevaardigde laten kennen aan de betrokken syndicale organisatie of organisaties, binnen de vijftien werkdagen na het overmaken van de lijst voorzien in artikel 8.

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

*Artikel 11* - De syndicale afgevaardigden worden verkozen wegens hun bekwaamheid en omwille van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het uitoefenen van hun functies.

*Artikel 12* - De syndicale organisaties zorgen ervoor dat de voorgedragen afgevaardigden, in de mate van het mogelijke, representatief zijn voor de verschillende sectoren van de onderneming.

*Artikel 13* - Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

In dat geval, draagt de betrokken syndicale organisatie schriftelijk aan de directie van de onderneming de kandidaat voor om het mandaat te voleindigen.

De in artikel 10, lid 1 bepaalde beginselen en modaliteiten zijn van toepassing.

## **HOOFDSTUK 5 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

### *1. In het algemeen*

*Artikel 14* - De syndicale afvaardiging van het personeel is enkel bevoegd voor het uitvoeringspersoneel.

*Artikel 15* - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op :

- a) de arbeidsverhoudingen;
- b) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- c) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d) het naleven van de algemene principes vervat in deze overeenkomst.

## *2. Collectieve geschillen*

*Artikel 16* - De syndicale afvaardiging of een gedeelte ervan heeft het recht onmiddellijk door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet. Zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

*Artikel 17* - Ten einde die geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen van algemeen karakter, die de contractuele of gebruikelijke arbeids-, belonings- en premievoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van persoonlijke aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, vooral de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen, de regels van beroepenclassificatie en de premies.

*Artikel 18* - De eisen geformuleerd door de syndicale afvaardiging moeten schriftelijk aan de directie van de onderneming worden voorgelegd ten minste drie dagen vóór het onderhoud dat voor hun onderzoek bestemd is, behalve in dringende gevallen.

### *3. Individuele klachten*

*Artikel 19* - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen die langs deze weg niet konden worden opgelost.

*Artikel 20* - De klachten die overeenkomstig artikel 19 naar voor zijn gebracht en die ongunstig of niet binnen een normale termijn afgehandeld zijn, kunnen opnieuw door de syndicale afvaardigingen aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger voorgelegd worden.

## **HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 21* - De mandaten hebben een duur van vier jaar. Zij zijn hernieuwbaar en herroepelijk door de syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen. Wanneer de vernieuwing van een vakbondsdelegatie gekoppeld is aan verkiezingen voor de verlenging van werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt het mandaat van die vakbondsdelegatie, alsmede de rechten van de afgevaardigden in de uitoefening van hun mandaat, verlengd met de duur van het uitstel van de sociale verkiezingen.

*Artikel 22* - Hun hernieuwing gebeurt binnen de zes maanden volgend op de verkiezingen voor de ondernemingsraden en/of de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

*Artikel 23* - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

1. wanneer de termijn verstrijkt;
2. op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen;
3. door ontslagname van de afgevaardigde, schriftelijk ter kennis gebracht van de directie van de onderneming;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
5. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep werknemers waarvoor de afvaardiging bevoegd is (toepassing van artikel 14);
6. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het syndicaat waarvan hij lid was bij zijn aanstelling.

In de gevallen bedoeld onder 2 en 6, verwittigt het syndicaat schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming.

*Artikel 24* - De afvaardiging wijst een hoofdafgevaardigde per syndicale organisatie aan.

*Artikel 25* - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

*Artikel 26* - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden af te danken, met uitzondering van een dringende reden en van opzegging wegens opruiststelling op de normale pensioengerechtigde leeftijd,



verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van veertien kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief; de periode van veertien dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken voor te leggen.

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

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

*Artikel 27* - In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de werkgever onmiddellijk de vakbondsafvaardiging alsook de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van de afgevaardigde heeft aangeduid, op de hoogte brengen.

*Artikel 28* - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 26 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 26, eerste lid door het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een vakbondsafgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **HOOFDSTUK 7 - VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT WORDT UITGEOEFEND**

*Artikel 29* - Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde van het personeel te mogen uitoefenen, moet de belanghebbende aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. deel uitmaken van het fulltime of parttime personeel (met uitzondering van tijdelijk personeel);
  2. ofwel Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese unie, ofwel vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een lidstaat van de Europese unie of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de gastarbeiders;
  3. tenminste achttien jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanduiding voorafgaat;
  4. aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur;
  5. tenminste zes maanden in de onderneming aanwezig zijn;
  6. zich niet in de opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de in artikel 8 bedoelde aanvraag;
  7. geen functie als directielid in de onderneming vervullen.
- A. *In de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. in één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 30* - Ieder syndicaal afgevaardigde beschikt over de nodige faciliteiten om, in zijn normaal werkmilieu, de zendingen en syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst te kunnen uitvoeren.

*Artikel 31* - Elke syndicale organisatie beschikt daarenboven over een urenkrediet van vier uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat.

Voor ondernemingen met tenminste vijf verkooppunten bedraagt het in het eerste lid bepaalde urenkrediet vanaf 1 januari 1996 10 uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat zonder dat één van de leden van de syndicale afvaardiging evenwel meer dan 12 uur per week mag gebruiken.

*Artikel 32* - Met het oog op het gebruik van dit urenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superieur alsmede de centrale directie van het personeel van de onderneming verwittigen en ervoor zorgen dat er een gemeenschappelijk akkoord ontstaat opdat het gebruik van die uren het goede verloop van de diensten van de onderneming niet in de war zou sturen. Dit betekent met name dat eventuele afwezigheden omwille van dit urenkrediet niet mogen voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goede verloop van het werk.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

*Artikel 33* - Op verzoek van de syndicale afvaardiging wordt het gebruik van een lokaal haar ter beschikking gesteld, om het mogelijk te maken de syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst uit te oefenen.

*B. Buiten de onderneming uit te oefenen mandaten (d.w.z. buiten één van de winkels, opslagplaatsen, diensten van de juridische entiteit van de onderneming)*

*Artikel 34* - Iedere syndicale organisatie beschikt eveneens over een dagenkrediet voor het uitvoeren, buiten de onderneming, van prestaties in verband met het uitoefenen van de mandaten van haar leden.

*Artikel 35* - Dit dagenkrediet bedraagt voor iedere syndicale organisatie drie dagen per jaar, per uitgeoefend mandaat.

Hij mag door elk lid van de syndicale afvaardiging worden gebruikt zonder dat echter één van hen aldus meer dan het jaarlijkse totaal aantal dagen toegekend aan zijn syndicale organisatie zou kunnen gebruiken.

Het gebruik van dit krediet mag worden aangewend in gesplitste delen, maar met een minimum van een halve dag.

*Artikel 36* - Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moet de syndicale organisatie vooraf schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten en ervoor zorgen dat, in gemeenschappelijk akkoord met haar, dit gebruik de goede gang van de diensten in de onderneming niet verstoort. Dit betekent met name dat de eventuele afwezigheden in het kader van artikel 34 niet voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goed functioneren van het werk.

Het gebruik van dit krediet dient schriftelijk aangevraagd te worden met behulp van het aanvraagformulier opgenomen in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1978 betreffende de syndicale vorming. Aanvragen die niet worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zijn niet geldig en kunnen door de werkgever worden geweigerd.

*Artikel 37* - Behalve in dringende gevallen, wordt de centrale directie van het personeel van de onderneming ingelicht tenminste acht werkdagen vóór de datum van de afwezigheid van de afgevaardigde, die gebruik maakt van de kredietdagen bepaald bij de artikelen 34 en 35 voornoemd.

*Artikel 37 bis* - Wanneer een syndicaal afgevaardigde de enige werknemer van de vestiging is die in de verkoop is tewerkgesteld, dient de werkgever in zijn vervanging te voorzien ingeval van afwezigheid wegens het gebruik van kredieturen bestemd voor de uitoefening van zijn syndicaal mandaat binnen of buiten de onderneming. In dit geval dient de afgevaardigde zijn werkgever hier tenminste acht dagen op voorhand van op de hoogte te brengen.

*Artikel 38* - Voor de toepassing van de artikelen 31 en 35 in geval van blijvende onenigheid met de werkgever en nadat alle mogelijkheden van overleg binnen de onderneming werden uitgeput, wordt het verzoeningsbureau van het Paritair comité van het geschil op de hoogte gesteld.

*Artikel 38 bis* - De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden, gedragen in het kader van de uitoefening van het effectief mandaat ten belope van :

- 0,1487 euro per km zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden ingeval van gebruik van een privé-vervoermiddel;
- van het terugbetalingstarief van de NMBS zonder een maximum van 500 euro per jaar te overschrijden.

## **HOOFDSTUK 8 - INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL**

*Artikel 39* - De volledige syndicale afvaardiging mag overgaan tot alle schriftelijke of mondelinge mededelingen die nuttig zijn voor het personeel; dit mag de organisatie van het werk niet verstoren en moet de instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers hebben, die niet willekeurig mogen weigeren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

*Artikel 40* - Behalve dringende gevallen, moet de syndicale afvaardiging ten minste vijf werkdagen vooraf de centrale directie van het personeel van de onderneming inlichten.

*Artikel 41* - Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, die niet willekeurig mogen weigeren.

Dit betekent met name dat :

- 1) deze vergaderingen niet plaatsvinden gedurende de tijd dat de aanwezigheid van het personeel noodzakelijk is voor het goede functioneren van het werk;
- 2) deze vergaderingen niet langer duren dan één uur (daarin inbegrepen de verplaatsingen van het personeel om zich naar de plaats van de vergadering te begeven en om naar hun arbeidsplaats terug te keren);
- 3) de dag, het uur en de plaats in gemeenschappelijk overleg met de directie worden vastgesteld.

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

## **HOOFDSTUK 9 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

*Artikel 42* - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk reglement van het Paritair comité voor de Grote kleinhandelszaken inzake verzoening, trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun representatieve organisatie om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

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

*Artikel 43* - Gedurende de periode van een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt door een clause van sociale vrede, met inbegrip de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 42 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité.

De werkstakingen of lock-out welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité zich zal hebben uitgesproken.

*Artikel 44* - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste veertien kalenderdagen en begint te lopen de dag na de betekening.

## **HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 45* - De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 2019 , gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer. 154 5 17 /CO/311, wordt opgeheven.

*Artikel 46* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maanden te betekenen aan de voorzitter van het Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging neemt moet de redenen ervan aangeven en gelijktijdig amendementsvoorstellen indienen, waarvoor de andere ondertekenende organisaties zich verbinden ze binnen de termijn van één maand in het Paritair comité de bespreken.