

**PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE  
KLEINHANDELSZAKEN**

**PC 311**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23  
NOVEMBER 2021 BETREFFENDE DE  
TEWERKSTELLING**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

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

§ 2. Met “werknemers” worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers bedoeld.

**HOOFDSTUK 2 - BEROEPSONBEKWAAMHEID**

*Artikel 2 -* De volgende artikelen hebben betrekking op de individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid na afloop van de 6<sup>de</sup> maand na de indiensttreding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

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.

*Artikel 3 -* De individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid zoals bepaald in artikel 2 wordt door de onderneming geval per geval ontleed in functie van diverse en soms met elkaar verbonden feiten.

Bij dit onderzoek wordt met name rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de functie en de uitvoering van het werk door de werknemer.

*Artikel 4* - De werknemer die beroepsonbekwaam wordt geacht krijgt eerst een schriftelijke verwittiging van de onderneming. Bij deze gelegenheid kan de betrokken werknemer onmiddellijk de tussenkomst van de syndicale afvaardiging bij de bedrijfsdirectie vragen.

Indien de beroepsbekwaamheid van de betrokkene een maand na de eerste verwittiging nauwelijks verbeterd is, stuurt de onderneming hem een tweede schriftelijke verwittiging.

Indien de onderneming binnen de twee maanden na de tweede verwittiging geen verbetering vaststelt, kan zij de werknemer afdanken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van recidive van de betrokkene – d.w.z. in dezelfde functie en binnen de twee jaar volgend op de eerste verwittiging – heeft de onderneming het recht de werknemer onmiddellijk af te danken mits inachtneming van de wettelijke procedures.

In geval van betwisting bij afdanking wegens beroepsonbekwaamheid, wendt de meest gereede partij zich tot het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

*Artikel 5* - De niet-naleving van de in artikel 4 voorziene procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de werknemer binnen de onderneming. Wanneer de werkgever niet overgaat tot reïntegratie, zal hij onverminderd de wettelijke bepalingen inzake opzegging een bedrag gelijk aan drie maanden loon betalen.

### **HOOFDSTUK 3 - COLLECTIEF ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN**

*Artikel 6* - Onder collectief ontslag dient men te verstaan het ontslag gedefinieerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 gesloten in de Nationale arbeidsraad op 8 mei 1973.

*Artikel 7* - Onverminderd de verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10, dient de werkgever in geval van collectief ontslag :

1. hier vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging van op de hoogte te brengen;
2. met één van de onder punt 1 vermelde organen overleg te plegen over de ontslagcriteria.

*Artikel 8* - De niet-naleving van de in artikel 7 gedefinieerde procedure impliceert voor de werkgever de reïntegratie van de betrokken werknemers in de onderneming.

### **HOOFDSTUK 4 - ONTSLAG**

(andere dan deze voorzien in de hoofdstukken 2 en 3)

*Artikel 9* - In het geval van ongunstige economische omstandigheden of omstandigheden die technische aanpassingen vergen, dient de onderneming alles in het werk te stellen om afdankingen te vermijden. In dit verband dient zij via nieuwe procedures naar middelen te zoeken teneinde de overgang van personeelsleden te verzekeren, een swt-stelsel in te voeren en oplossingen te vinden voor het probleem van de aanwervingen.

Bij de afdankingen die te wijten zijn aan bijzondere economische omstandigheden dient er een bepaalde voorrang in acht genomen te

worden waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdienstelijkheid, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

*Artikel 10* - Na alle mogelijkheden om de volle tewerkstelling te handhaven te hebben onderzocht, moet de onderneming die om technische of economische redenen tot een personeelsinkrimping dient over te gaan, binnen een zo ruim mogelijke periode, alle maatregelen te treffen teneinde de arbeidsplaatsen van het tewerkgestelde personeel te vrijwaren.

Daartoe is het nodig :

1. voor alle diensten die door beperkende maatregelen worden getroffen de aanwerving van nieuw personeel stop te zetten;
2. de aanwerving in niet-getroffen diensten te beperken door de natuurlijke afvloeiingen te compenseren met mutaties van de ene dienst naar de andere, voor zover de kwalificatie, de bekwaamheid of de recyclage van het betrokken personeel dit toelaat en mits het personeel van de vacante betrekkingen op de hoogte wordt gebracht;
3. een tewerkstellingsbeleid en, in voorkomend geval, een herklasseringsplan in de onderneming te voorzien door, zo nodig en eventueel in samenwerking met de diensten voor beroepsopleiding van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, één of meerdere vormingscycli te organiseren teneinde de overgang van het personeel van de ene dienst naar de andere mogelijk te maken;
4. om eventueel en in akkoord met de betrokkenen een mechanisme van vervroegd pensioen overeen te komen;
5. in de mate van het mogelijke het beschikbare werk onder de werknemers te verdelen via de invoering van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld in

artikel 51 van de wet van 3 juli 1978;

6. slechts een beroep te doen op het presteren van overuren wanneer deze om economische of technische redenen absoluut noodzakelijk zijn;
7. geen werknemers aan te werven die een volledig rustpensioen genieten;
8. niet systematisch of herhaaldelijk beroep te doen op tijdelijk of interimpersoneel;
9. niet tot collectieve afdankingen over te gaan vooraleer alle voormelde middelen uitgeput zijn.

*Artikel 11* - In verband met de inwerkingtreding en de toepassing van de artikelen 9 en 10, dient er op basis van de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, gesloten in de Nationale arbeidsraad op 9 maart 1972 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, beroep te worden gedaan op de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van dit orgaan, op de syndicale afvaardiging krachtens de bepalingen vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gesloten in het Paritair comité voor de grote kleinhandelzaken op 23 september 2019.

In dit verband brengt de werkgever de syndicale afvaardiging ook jaarlijks op de hoogte van de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling binnen de onderneming.

## **HOOFDSTUK 5 - AANWERVING**

*Artikel 12* - In geval van aanwerving dient de onderneming voorrang te verlenen aan een kandidaat die in de sector het slachtoffer is geweest van een collectieve afdanking of een bedrijfssluiting.

Teneinde van deze voorrangsbehandeling te kunnen genieten dient de kandidaat zonder werk te zijn, de vereiste kwalificaties en bekwaamheid te bezitten en geslaagd zijn in de

examens en de proeven van de onderneming.

*Artikel 13* - In geval van nieuwe aanwervingen binnen dezelfde onderneming, wordt de in artikel 12 gedefinieerde voorrang verleend aan de ontslagen werknemers en dit in omgekeerde volgorde dan deze voorzien voor de afdanking.

*Artikel 14* - De werknemers die sedert ten minste zes maanden in een onderneming tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, genieten voorrang voor het bekomen van een vacante betrekking voor onbepaalde duur in dezelfde functie.

## **HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE AAN DE ONDERNEMINGSRAAD BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING**

*Artikel 15* - De informatie met betrekking tot het aantal tewerkgestelden dient door de werkgever op volgende wijze aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd:

1. in eenheden (natuurlijke personen);
2. hetzij in aantal gepresteerde uren, hetzij omgerekend in voltijds betrekkingen.

## **HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 16* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en loopt ten einde op 31 december 2023.