

**PARITAIR COMITE VOOR DE ZELFSTANDIGE  
KLEINHANDEL**

**PC 201**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
14 DECEMBER 2012 HOUDENDE COÖRDINATIE  
EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDS- EN  
LOONVOORWAARDEN**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1 - § 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201).

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "bedienden" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

§ 2. Om uit te maken of een werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt, moet men het gemiddelde berekenen van de tewerkstelling tijdens het 4<sup>de</sup> kwartaal van het 'kalenderjaar - 2' en het 1<sup>ste</sup> tot en met het 3<sup>de</sup> kwartaal van het 'kalenderjaar - 1'. Het gemiddelde wordt verkregen door het totaal aantal werknemers in dienst op het einde van ieder van de bedoelde kwartalen te delen door het aantal kwartalen waarvoor een aangifte werd ingediend.

Bij het eerste jaar tewerkstelling is het in aanmerking te nemen aantal het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het eerste burgerlijk kwartaal waarvoor betrokken onderneming een aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft ingediend.

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE DE  
DETAIL INDEPENDANT**

**CP 201**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 14  
DECEMBRE 2012 PORTANT COORDINATION ET  
MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET DE RÉMUNÉRATION**

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1 - § 1.* La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201).

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "employés" les employés masculins et féminins.

§ 2. Pour déterminer si un employeur occupe 20 travailleurs ou plus, il faut calculer la moyenne d'occupation au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de « l'année civile -2 » et du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> trimestre inclus de « l'année civile -1 ». La moyenne est obtenue en divisant le nombre total de travailleurs en service à la fin de chacun des trimestres visés par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite.

En cas de première année d'occupation, le nombre à prendre en compte est le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du premier trimestre civil pour lesquels une déclaration a été introduite à l'Office national de sécurité sociale.

## HOOFDSTUK II - BEROEPENCLASSIFICATIE

### A. Algemene bepalingen

*Artikel 2* - De in de verschillende categorieën van de beroepenclassificatie opgenomen functies geven recht op het overeenstemmend loon in zoverre dat zij in hoofdzaak zowel voltijds als deeltijds worden uitgeoefend.

Bij de aanwerving kan er gedurende de proefperiode een stage in de onmiddellijk lagere categorie worden opgelegd aan de bedienden die geen jaar ondervinding in de functie hebben; deze bepaling is evenwel niet van toepassing op de bedienden die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst voor bedienden welke is gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Het is anderzijds wenselijk dat bij de indiensttreding de uit te voeren taak wordt vastgesteld in een geschreven arbeidsovereenkomst welke door beide partijen is ondertekend. Elke verandering van functie moet er eveneens in worden opgenomen.

*Artikel 3* - De functies of werkzaamheden welke zijn opgesomd in dit hoofdstuk worden enkel als voorbeeld aangehaald.

De niet vernoemde functies of werkzaamheden worden gerangschikt naar analogie met de opgesomde voorbeelden.

*Artikel 4* - De werkgever moet de bediende schriftelijk inlichten tot welke categorie hij behoort en hem iedere categoriewijziging meedelen.

*Artikel 4bis* - Om de anciënniteit voor de loonschaal in de onderneming te berekenen wordt rekening gehouden met het laatste jaar binnen een leerovereenkomst in de voortdurende vorming van de middenstand en dit in dezelfde onderneming.

## CHAPITRE II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

### A. Dispositions générales

*Article 2* - Les fonctions reprises dans les différentes catégories de la classification professionnelle donnent droit à la rémunération correspondante pour autant qu'elles soient exercées à titre principal, aussi bien à temps plein qu'à temps partiel.

A l'embauche, un stage peut être exigé pendant la période d'essai dans la catégorie immédiatement inférieure pour les employés qui ne possèdent pas un an d'expérience dans la fonction; cette disposition ne s'applique pas aux employés liés par un contrat de travail d'employé conclu pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée.

D'autre part, il est souhaitable qu'une définition précise du travail à effectuer soit incluse dans un contrat de travail écrit, signé par les deux parties lors de l'engagement. Toute modification de fonction doit y être consignée également.

*Article 3* - Les fonctions ou activités citées dans le présent chapitre le sont uniquement à titre d'exemple.

Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

*Article 4* - L'employeur doit informer l'employé par écrit de la catégorie à laquelle il appartient et lui communiquer chaque changement de catégorie.

*Article 4bis* - Pour calculer l'ancienneté barémique dans l'entreprise, on tient compte de l'année terminale de l'apprentissage dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes et cela dans la même entreprise.

## B. Administratief personeel

*Artikel 5* - Het administratief personeel wordt als volgt gerangschikt :

### § 1. Eerste categorie :

- bediende belast met het klassement en andere kleine werkjes;
- facturist (gewoon afschrijven);
- telefonist (één enkele post);
- enz.

voor zover de bediende geen twaalf maanden anciënniteit heeft in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2003 geldt voor de ondernemingen vanaf 20 werknemers "voor zover de bediende geen zes maanden anciënniteit heeft in de onderneming".

### § 2. Tweede categorie :

- bediende van de eerste categorie met twaalf maanden of meer anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2003 geldt voor de ondernemingen vanaf 20 werknemers : "de bediende van de eerste categorie met zes maanden of meer anciënniteit in de onderneming".

- magazijnbediende;
- "comptometer"-bediende;
- inventarisbediende;
- facturist en verificateur;
- typist;
- winkelkassier;
- telefonist-standardist of telefonist belast met het verstrekken van technische inlichtingen;

## B. Personnel administratif

*Article 5* - Le personnel administratif est classé comme suit :

### § 1. Première catégorie :

- employé chargé du classement et d'autres travaux de petite main;
- facturier (simple copie);
- téléphoniste (à poste simple);
- etc.

pour autant que l'employé n'ait pas douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour les entreprises à partir de 20 travailleurs "pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise".

### § 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, s'applique pour les entreprises à partir de 20 travailleurs : "l'employé de la première catégorie ayant six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise".

- employé magasinier;
- employé au "comptomètre";
- employé à l'inventaire;
- facturier et vérificateur;
- dactylographe;
- caissier de magasin;
- téléphoniste-standardiste ou téléphoniste chargé de fournir des renseignements techniques;

- enz.

§ 3. Tweede categorie bis in de ondernemingen die tot de tweede groep behoren:

De winkelkassier met 4 jaar werkervaring zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier.

§ 4. Derde categorie :

- bediende voor de lonen;
- hulpboekhouder;
- bediende aan de boekhoudmachine;
- stenotypist;
- enz.

§ 5. Vierde categorie :

- boekhouder;
- directiesecretaris;
- etalagist-decorateur;
- enz.

§ 6. Vijfde categorie (slechts in de ondernemingen uit de tweede groep) :

- aankoper verantwoordelijk voor de bevoorrading van een afdeling;
- boekhouderkassier;
- hoofdetalagist-decorateur;
- enz.

### C. Verkooppersoneel

*Artikel 6* - Het verkooppersoneel wordt als volgt gerangschikt :

§ 1. Eerste categorie :

- etc.

§ 3. Deuxième catégorie bis dans les entreprises appartenant au deuxième groupe :

Le caissier disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier.

§ 4. Troisième catégorie :

- employé aux salaires;
- aide-comptable;
- employé à la machine comptable;
- sténodactylographe;
- etc.

§ 5. Quatrième catégorie :

- comptable;
- secrétaire de direction;
- étalagiste-décorateur;
- etc.

§ 6. Cinquième catégorie (uniquement dans les entreprises du deuxième groupe) :

- acheteur responsable de l'assortiment d'un rayon;
- comptable-caissier;
- chef étalagiste-décorateur;
- etc.

### C. Personnel de vente

*Article 6* - Le personnel de vente est classé comme suit :

§ 1. Première catégorie :

- beginnelingverkoper jonger dan achttien jaar;
- verkoper van achttien jaar en ouder;
- bediende belast met het aanvullen van de "rayons" in de zelfbediening in opdracht van de werkgever, de filiaalhouder of de verkoper en die toevallig de functie van verkoper of kassier waarneemt;
- enz.

voor zover de bediende minder dan twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft en, vanaf 1 januari 2003, minder dan zes maanden anciënniteit in de ondernemingen vanaf 20 werknemers.

#### § 2. Tweede categorie :

- de bediende van de eerste categorie met twaalf maanden of meer anciënniteit in de onderneming;
- verkoopadviseur van achttien jaar en ouder in de afdelingen van de zelfbediening voor zover hij twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft;
- helper-etagist;
- de handelsvertegenwoordiger gedurende zijn proefperiode;
- enz.

Vanaf 1 januari 2003, voor de ondernemingen vanaf 20 werknemers, de bediende van de eerste categorie met zes maanden of meer anciënniteit in de onderneming evenals de verkoopadviseur van achttien jaar en ouder in de afdelingen van de zelfbediening voor zover hij zes maanden anciënniteit in de onderneming heeft

#### § 3. Tweede categorie bis in de ondernemingen

- aide-vendeur de moins de dix-huit ans;
- vendeur de dix-huit ans et plus;
- employé chargé d'apporter aux rayons en libre service la marchandise suivant les instructions données par l'employeur, le gérant ou le vendeur et qui assume occasionnellement la fonction de vendeur ou de caissier;
- etc.

pour autant que l'employé n'ait pas douze mois d'ancienneté dans l'entreprise et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs.

#### § 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre service pour autant qu'il ait douze mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- aide-étalagiste;
- représentant de commerce pendant sa période d'essai;
- etc.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs, l'employé de première catégorie ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ainsi que le conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre-service pour autant qu'il ait six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

#### § 3. Deuxième catégorie bis dans les entreprises

die tot de tweede groep behoren :

De verkoper met 4 jaar werkervaring zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier.

§ 4. Derde categorie :

- eerste verkoper : (andere dan deze voorzien in de vierde categorie) onder "eerste verkoper" wordt verstaan: de verkoper die de werkgever, de filiaalhouder of de afdelingschef regelmatig bijstaat in de organisatie van de verkoop door namelijk het werk van het verkooppersoneel te coördineren;
- helper-etagist-decorateur;
- meer gekwalificeerde verkoper : onder meer "gekwalificeerde verkoper" moet worden verstaan de verkoper met drie jaar verkoopservaring in de branche en in dezelfde onderneming en die tegelijkertijd aan volgende vereisten beantwoordt : de verkoper die een grondige kennis bezit van de verkoopstechnieken en die artikelen verkoopt waarbij een uitgebreide verkoopargumentatie moet worden aangevoerd in een gespecialiseerde winkel of afdelingen met diensten waar de handelsactiviteit onder meer bestaat uit de verkoop van niet alledaagse artikelen zoals :
  - \* woon- en kantooruitrusting;
  - \* vrijetijdsbesteding;
  - \* fotografie en optiek;
  - \* juwelierskunst, edelsmederij en juwelenmakerij;
  - \* huishoudelijke apparaten;
  - \* kunstvoorwerpen;
  - \* delicatessen;

appartenant au deuxième groupe :

Le vendeur disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier.

§ 4. Troisième catégorie :

- premier vendeur : (autre que celui repris en quatrième catégorie) par "premier vendeur", il faut entendre : le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;
- aide-étalagiste décorateur;
- vendeur surqualifié : par "vendeur surqualifié", il faut entendre le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie de techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalises tels que :
  - \* équipement de logement et de bureaux;
  - \* loisirs;
  - \* photographie et optique;
  - \* bijouterie, orfèvrerie et joaillerie;
  - \* appareils ménagers;
  - \* objets d'art;

- \* muziekinstrumenten;
  - \* uurwerkmakerijen;
  - \* speelgoed;
  - \* kleding;
  - \* schoenen;
  - \* radio, T.V. en hi-fi;
  - \* schoonheidsproducten;
  - \* enz.
- de handelsvertegenwoordiger met minder dan drie jaar ervaring;
  - enz.

§ 5. Vierde categorie :

- gekwalificeerde eerste verkoper : de gekwalificeerde eerste verkoper is de verkoper die tegelijkertijd beantwoordt aan de vereisten van de eerste verkoper en de meer gekwalificeerde verkoper;
- de handelsvertegenwoordiger met meer dan drie jaar ervaring;
- enz.

§ 6. Vijfde categorie :

- Verkoopschef, slechts in de ondernemingen uit de tweede groep.

**D. Filiaalhouders**

*Artikel 7* - De filiaalhouder is de bediende die, zonder bestendig toezicht noch dagelijkse controle van de werkgever, de verantwoordelijkheid draagt van het dagelijks beheer van een winkel, wat tegelijkertijd inhoudt administratieve taken, organisatie van het werk, verantwoordelijkheid van de tekorten in voorraad en kas en de algemene organisatie

- \* délicatesses;
  - \* instruments de musique;
  - \* horlogerie;
  - \* jouets;
  - \* vêtements;
  - \* chaussures;
  - \* radio, T.V. et haute-fidélité;
  - \* produits de beauté;
  - \* etc.
- le représentant de commerce ayant moins de trois ans d'expérience;
  - etc.

§ 5. Quatrième catégorie :

- premier vendeur qualifié : le premier vendeur qualifié est le vendeur qui répond en même temps aux réquisitions du premier vendeur et du vendeur surqualifié;
- le représentant de commerce ayant plus de trois ans d'expérience;
- etc.

§ 6. Cinquième catégorie :

- Chef de vente, uniquement dans les entreprises du deuxième groupe.

**D. Gérants de succursale**

*Article 7* - Le gérant est l'employé qui, sans contrôle permanent et quotidien de l'employeur, assume la responsabilité de la gestion journalière d'un magasin qui comprend à la fois des tâches administratives, l'organisation du travail, la responsabilité des manquants de stock et de caisse et l'organisation générale de la vente (stock,

van de verkoop (voorraad, assortiment, klanten).

Onder "bestendig toezicht" moet worden verstaan de regelmatige aanwezigheid in de verkoopplaats, van de werkgever of van een lid van het kaderpersoneel belast met bedoeld toezicht.

*Artikel 8* - In een winkel waar het verkooppersoneel werkt zonder bestendig toezicht van de werkgever, van een lid van het kaderpersoneel of van een filiaalhouder, moet één van de verkopers ten minste worden geklasseerd in de derde categorie.

### HOOFDSTUK III - LONEN

#### A. Toepassing van de loonschalen

*Artikel 9* - De loonschalen van het verkoop- en administratief personeel zijn afhankelijk van het totaal aantal verkooppersoneelsleden en winkelkassiers en worden als volgt bepaald:

- behoren tot de eerste groep, de ondernemingen met één verkooppunt die gedurende de laatste twaalf maanden gemiddeld één tot en met tien verkooppersoneelsleden en winkelkassiers in dienst hebben alsook de ondernemingen met meerdere verkooppunten en de bedrijven van de leurhandel waarvan het totaal aantal verkooppersoneelsleden en winkelkassiers vijftien personen niet overtreft;
- behoren tot de tweede groep, de ondernemingen met één verkooppunt die gedurende de laatste twaalf maanden gemiddeld meer dan tien verkooppersoneelsleden en winkelkassiers in dienst hebben alsook de ondernemingen met meerdere verkooppunten en de bedrijven van de leurhandel waarvan het totaal aantal verkooppersoneelsleden en winkelkassiers vijftien personen overtreft;
- worden niet als verkooppersoneel en/of

assortiment, clientèle).

Par "contrôle permanent", il faut entendre la présence régulière, au point de vente, de l'employeur ou d'un membre du personnel de cadre exerçant ce contrôle.

*Article 8* - Dans un magasin où le personnel de vente travaille sans le contrôle permanent de l'employeur, d'un membre du personnel de cadre ou d'un gérant, un des vendeurs doit être classé au moins en troisième catégorie.

### CHAPITRE III - RÉMUNÉRATIONS

#### A. Application des barèmes des rémunérations

*Article 9* - Les barèmes de rémunérations du personnel de vente et du personnel administratif sont déterminés par le total du personnel de vente et des caissiers de magasins, de la manière suivante:

- appartiennent au premier groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois un à dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulancier dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers ne dépasse pas quinze unités;
- appartiennent au deuxième groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois plus de dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulancier dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers dépasse quinze unités;
- ne sont pas considérés comme personnel de

winkelkassiers beschouwd, de leerlingen die worden tewerkgesteld met een erkende leerovereenkomst in het kader van de middenstandsopleiding alsook het personeel, tewerkgesteld in het kader van het alternerend leren.

Voor de berekening van het effectief wordt het deeltijds verkooppersoneel en/of winkelkassiers respectievelijk als een hele of een halve eenheid beschouwd naargelang in de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van meer of minder dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur bedongen werd.

#### *Artikel 10 - Opbouw van het ervaringsbarema – Aanvangslonen*

##### 10.1. Algemeen

§ 1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

De ervaringscurve is gecreëerd op basis van een indiensttreding op 21 jaar. Deze keuze is terecht, aangezien zij enerzijds gebaseerd is op de context van de handelssectoren. Anderzijds voldoet de baremastart op deze wijze aan het gewaarborgd minimum maandinkomenniveau.

Bijgevolg wordt de beroepservaring en de gelijkgestelde periodes vóór de leeftijd van 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in deze overeenkomst, niet meegeteld bij de bepaling van het toepasselijke ervaringsbarema.

§ 2. Zonder afbreuk te doen aan de anciënniteitsvereisten die artikelen 5 en 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepalen, wordt het aantal jaren vereiste beroepservaring voor elke categorie als volgt bepaald :

- 0 jaar voor een bediende categorie 1

vente et/ou caissiers, les apprentis étant embauchés sous un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des classes moyennes ainsi que le personnel mis au travail dans le cadre de la formation en alternance.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel de vente et/ou caissiers à temps partiel sont considérés respectivement comme demi-unité ou comme unité entière, dans la mesure où le contrat de travail prévoit respectivement moins ou plus que la moitié de la durée du travail hebdomadaire.

#### *Article 10 - Constitution du barème à l'expérience - Salaire de début*

##### 10.1. Généralités

§ 1. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

La courbe d'expérience est créée sur la base d'une entrée en service à 21 ans. Ce choix est justifié étant donné qu'il est basé sur le contexte des secteurs du commerce. Par ailleurs, le début de barème répond de la sorte au Revenu Mensuel Minimum Garanti.

Par conséquent, pour la détermination du barème à l'expérience applicable, il n'est pas tenu compte de l'expérience professionnelle et des périodes assimilées antérieures à l'âge de 21 ans, pour lesquelles le barème des jeunes est d'application comme le stipule la présente convention.

§ 2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies aux articles 5 et 6 de la présente convention collective de travail, le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour chaque catégorie est déterminé comme suit:

- 0 année pour un employé catégorie 1

- 0 jaar voor een bediende categorie 2
- 4 jaar voor een bediende categorie 2bis
- 2 jaar voor een bediende categorie 3
- 4 jaar voor een bediende categorie 4
- 4 jaar voor een bediende categorie 5

Deze jaren beroepservaring worden berekend rekening houdend met §1 van huidig artikel 10.1 en met de bepalingen van artikel 11 van deze overeenkomst.

#### 10.2. Afwijkende regeling voor de minder 21-jarigen

De minimum maandlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de volgende degressiviteitsschaal:

- 21 jaar ==> 100 %
- 20 jaar ==> 96 %
- 19 jaar ==> 92 %
- 18 jaar ==> 88 %
- 17 jaar ==> 84 %
- 16 jaar ==> 80 %

#### *Artikel 11 – Evolutie van de lonen in functie van beroepservaring*

##### 11.1. Beroepservaring

Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

- 0 année pour un employé catégorie 2
- 4 années pour un employé catégorie 2 bis
- 2 années pour un employé catégorie 3
- 4 années pour un employé catégorie 4
- 4 années pour un employé catégorie 5

Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au § 1er du présent article 10.1 et selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention.

#### 10.2. Régime dérogatoire pour les moins de 21 ans

Les salaires mensuels minimums pour les employés de 16 à 20 ans sont déterminés sur base de l'échelle de dégressivité suivante :

- 21 ans ==> 100 %
- 20 ans ==> 96 %
- 19 ans ==> 92 %
- 18 ans ==> 88 %
- 17 ans ==> 84 %
- 16 ans ==> 80 %

#### *Article 11 - Evolution des salaires en fonction de l'expérience professionnelle*

##### 11.1. L'expérience professionnelle

A partir du salaire de départ, les salaires mensuels minimums augmentent en fonction de l'accroissement de l'expérience du travailleur et selon le schéma déterminé dans le barème à l'expérience.

Beroepservaring is de ruimere term die het volgende omvat:

- zowel de effectieve en gelijkgestelde professionele werkervaring bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar,
- technische kennis en levenservaring als loyaliteit aan de onderneming.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

### 11.2. Gelijkgestelde periodes

Aangezien de beroepservaring niet enkel in het kader van een arbeidsbetrekking maar ook levenslang wordt verworven, komen de sociale partners overeen om met de ervaring volgende zaken gelijk te stellen:

- Alle periodes binnen een professioneel milieu (oa interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, ambtenaar, vrijwilligerswerk,...)<sup>1</sup> met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst;
- De eventuele jaren van legerdienst;
- Alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapsverlof, thematische verloven,...); evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...);
- Alle studieperiodes;

L'expérience professionnelle est le terme plus large recouvrant aussi bien:

- l'expérience professionnelle effective et assimilée réalisée chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.
- les connaissances techniques et l'expérience de vie ainsi que la loyauté à l'entreprise.

Il n'est pas fait de distinction entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

### 11.2. Les périodes assimilées

Tenant compte du fait que l'expérience professionnelle ne s'acquiert pas uniquement dans le cadre d'une relation de travail mais également tout au long de la vie, les partenaires sociaux conviennent d'assimiler à l'expérience:

- Toutes les périodes en milieu professionnel (entre autres les intérim, stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire...) <sup>2</sup> à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiants;
- Les années éventuelles de service militaire;
- Toutes les périodes de suspension de contrat (crédit-temps, congé de maternité, congés thématiques, ...); de même les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...);
- Toutes les périodes d'études;

1 De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden.  
 2 Les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont constitué des périodes assimilées dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne seront reconnues de la même manière.

- Alle periodes van inactiviteit omwille van familiale motieven.

### 11.3. Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving

§ 1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikelen 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst.

De som van de beroepservaringsperiodes en gelijkgestelde periodes wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

Voor de aanrekening van beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingperiode.

§ 2. In geval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst hoger ligt dan het vereist aantal jaren van het aanvangsbarema voor deze categorie, heeft de werkgever voor de categorieën 3 tot 5 de mogelijkheid de bedienden aan te werven tegen het aanvangsbarema voor ervaringsjaar 0 van deze categorie, namelijk :

- ervaringsjaar 2 in de derde categorie
- ervaringsjaar 4 in de vierde en de vijfde categorie.

- Toutes les périodes d'inactivité pour des raisons familiales.

### 11.3. La détermination de l'expérience professionnelle à l'embauche

§ 1. Lors de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la catégorie dont relève sa fonction et sur la base de son expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1, 11.1 et 11.2 de la présente convention.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et en mois.

La première augmentation barémique, après l'entrée en service, intervient le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé atteint l'année suivante d'expérience professionnelle.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation.

§ 2. Si lors de l'entrée en service, le nombre d'années d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1, 11.1 et 11.2 de la présente convention est supérieur au nombre d'années exigé par le barème d'accès de cette catégorie, l'employeur a, pour les catégories 3 à 5, la possibilité d'embaucher les employés au barème d'accès de l'année d'expérience 0 de ces catégories, à savoir :

- deuxième année d'expérience pour la troisième catégorie
- quatrième année d'expérience pour les quatrième et cinquième catégories.

Het ervaringsbarema dat met hun aantal jaren beroepservaring overeenstemt, moet evenwel geleidelijk worden bereikt met jaarlijkse gelijke schijven en dit uiterlijk :

- één jaar na de indiensttreding, indien de bediende minder dan 10 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding;
- 2 jaar na de indiensttreding, indien de bediende meer dan 10 maar minder dan 15 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding;
- 3 jaar na de indiensttreding, indien de bediende meer dan 15 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding.

Het is wenselijk dat deze modaliteiten nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst worden omschreven.

§ 3. Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 11.4. Evolutie binnen het systeem: de jaarlijkse baremieke verhogingen

De sectorale baremieke verloning van de werknemer zal evolueren volgens de ervaringscurve tot op het moment dat hij het maximum bereikt heeft. Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbemaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

In geval van verandering van categorie, zal de werknemer 'verplaatst' worden naar de

Le barème à l'expérience qui correspond à leurs années d'expérience professionnelle doit cependant être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- 1 an après l'entrée en service si l'employé comptabilise moins de 10 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;
- 2 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 10 années mais moins de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;
- 3 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service.

Il est souhaitable que ces modalités soient définies de manière précise dans un contrat écrit.

§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmettra à l'employeur toutes les informations nécessaires afin que ce dernier puisse déterminer le salaire en fonction des dispositions de cette convention collective de travail.

#### 11.4. Evolution au sein du système: augmentations barémiques annuelles

La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera en fonction de la courbe d'expérience jusqu'au moment où il a atteint le maximum. Lorsque la période d'expérience professionnelle a augmenté de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente d'une année d'expérience professionnelle suivant l'échelle barémique et ce dès le premier jour du mois qui suit.

En cas de changement de catégorie, le travailleur sera « déplacé » vers la courbe

ervaringscurve die overeenkomt met zijn nieuwe categorie, rekening houdend met zijn verworven ervaring.

#### 11.5. De afwijkende regeling voor werknemers in dienst op 30 juni 2010

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling, i.e. 30 juni 2010.

Voor deze bedienden zal op 1 juli 2010 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen op 30 juni 2010 van toepassing zou geweest zijn volgens de artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor deze bedienden vindt de eerste baremieke verhoging in 2010 plaats 12 maanden na de laatste baremieke verhoging gekregen in 2009. De andere baremieke verhogingen volgen dan om de 12 maanden.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende.

#### *Artikel 12 - Minimum Barema's*

d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie, compte tenu de son expérience acquise.

#### 11.5. Le régime dérogatoire pour les travailleurs en service le 30 juin 2010

Un régime dérogatoire est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau régime barémique, à savoir le 30 juin 2010

Au 1er juillet 2010, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive aussi longtemps qu'ils resteront en service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 juin 2010 conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

Pour ces employés, la première augmentation barémique en 2010 intervient 12 mois après la dernière augmentation barémique reçue en 2009. Les autres augmentations barémiques interviennent ensuite tous les 12 mois.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

#### *Article 12 - Barèmes minimums*

De minimum loonschalen die vanaf 1 mei 2012 van toepassing zijn:

Minimum maandloon (in EUR) van het administratief personeel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen

Barèmes minimums applicables à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012 sont:

Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel administratif des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs

expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
80%	1154,64	1184,27		
84%	1212,37	1243,49		
88%	1270,10	1302,70	1363,80	
92%	1327,84	1361,91	1425,79	1514,61
96%	1385,57	1421,13	1487,78	1580,46
100%	1443,30	1480,34	1549,77	1646,31
1	1443,30	1480,34	1572,79	1668,39
2	1443,30	1500,33	1595,00	1690,64
3	1443,30	1526,79	1628,26	1713,02
4	1443,30	1553,73	1661,61	1735,07
5	1443,30	1579,61	1695,07	1779,32
6	1443,30	1604,19	1728,23	1823,81
7	1451,50	1629,72	1761,57	1868,30
8	1463,94	1654,24	1794,86	1912,61
9	1475,97	1679,76	1828,61	1957,05
10	1488,57	1704,23	1861,87	2001,52
11			1894,93	2045,93
12			1928,24	2090,35
13				2134,86
14				2179,31

Minimum maandloon (in EUR) van het verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen		Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel de vente des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs	
expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3
			Cat. 4

80%		1150,98		1184,27			
84%		1208,52		1243,49			
88%		1266,07		1302,70		1322,60	1407,48
92%		1323,62		1361,91		1382,72	1471,46
96%		1381,17		1421,13		1442,84	1535,43
100%	1438,72		1480,34		1502,96		1599,41
1	1438,72		1480,34		1527,53		1621,87
2	1438,72		1480,34		1552,07		1644,07
3	1438,72		1486,15		1586,07		1666,12
4	1438,72		1513,00		1619,45		1688,43
5	1438,72		1541,23		1652,77		1732,95
6	1438,72		1567,27		1686,65		1777,23
7	1438,72		1592,92		1719,42		1821,82
8	1438,72		1617,47		1752,66		1866,24
9	1438,72		1642,52		1786,45		1910,66
10	1449,10		1667,49		1819,46		1955,30
11					1853,06		1999,54
12					1886,17		2044,28
13							2088,28
14							2132,93

Minimum maandloon (in EUR) van het administratief personeel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren en 20 of meer werknemers tewerkstellen

Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel administratif des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent 20 travailleurs ou plus.

Expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
80%	1161,17	1186,00		
84%	1219,23	1245,30		
88%	1277,29	1304,60	1370,98	
92%	1335,35	1363,90	1433,29	1522,11
96%	1393,41	1423,20	1495,61	1588,28
100%	1451,47	1482,50	1557,93	1654,46
1,00	1451,47	1482,50	1580,95	1676,57
2,00	1451,47	1508,49	1603,19	1698,83
3,00	1451,47	1534,94	1636,41	1721,17
4,00	1451,47	1561,88	1669,76	1743,24
5,00	1451,47	1587,77	1703,23	1787,47
6,00	1451,47	1612,32	1736,39	1832,23

7,00	1459,68	1637,89	1769,75	1876,45
8,00	1472,12	1662,39	1803,03	1920,77
9,00	1484,14	1687,91	1836,78	1965,22
10,00	1496,75	1712,38	1870,04	2009,69
11,00			1903,09	2054,08
12,00			1936,40	2098,52
13,00				2143,01
14,00				2187,48

Minimum maandloon (in EUR) van het verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren 20 of meer werknemers tewerkstellen				Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel de vente des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent 20 travailleurs ou plus
--	--	--	--	---

Expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
80%	1152,70	1186,00		
84%	1210,33	1245,30		
88%	1267,97	1304,60	1329,80	1431,46
92%	1325,60	1363,90	1390,25	1496,53
96%	1383,24	1423,20	1450,69	1561,60
100%	1440,87	1482,50	1511,14	1626,66
1,00	1440,87	1482,50	1535,71	1649,13
2,00	1440,87	1482,50	1560,24	1671,35
3,00	1440,87	1494,31	1594,25	1693,38
4,00	1440,87	1521,16	1627,62	1715,68
5,00	1440,87	1549,40	1660,94	1760,21
6,00	1440,87	1575,43	1694,81	1804,50
7,00	1440,87	1601,08	1727,58	1849,08
8,00	1440,87	1625,62	1760,83	1893,52
9,00	1445,15	1650,68	1794,62	1937,93
10,00	1456,02	1675,65	1827,63	1982,57
11,00			1861,22	2026,79
12,00			1894,33	2071,54
13,00				2115,53
14,00				2160,20

Minimum maandloon (in EUR) van het administratief en verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de tweede groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen				Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel administratif et du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs
--	--	--	--	---

expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
80%	1150,98	1184,27				
84%	1208,52	1243,49				
88%	1266,07	1302,70		1363,80		
92%	1323,62	1361,91		1425,79	1528,68	
96%	1381,17	1421,13		1487,78	1595,15	
100%	1438,72	1480,34		1549,77	1661,61	
1	1438,72	1480,82		1572,79	1683,80	
2	1439,28	1510,51		1595,00	1705,82	1839,34
3	1457,65	1539,92		1630,44	1728,05	1861,87
4	1476,06	1568,28	1605,80	1666,12	1750,27	1883,79
5	1494,29	1595,00	1632,60	1701,69	1794,75	1932,85
6	1513,00	1621,87	1659,47	1737,45	1839,34	1981,70
7	1531,40	1648,45	1686,05	1773,02	1883,79	2030,91
8	1549,77	1674,94	1712,54	1808,39	1928,23	2079,50
9	1567,27	1701,69	1739,25	1844,04	1972,43	2128,51
10	1583,85	1713,12	1750,72	1879,72	2016,94	2177,47
11	1583,85	1713,12	1750,72	1915,17	2061,44	2226,25
12	1600,67	1754,85	1792,46	1951,14	2105,97	2274,80
13	1600,67	1754,85	1792,46	1951,14	2150,70	2323,88
14	1617,44	1781,55	1819,10	1986,56	2195,01	2373,74
15	1617,44	1781,55	1819,10	1986,56	2195,01	2373,74
16	1634,06	1808,39	1846,00	2022,00	2239,56	2421,72
17	1634,06	1808,39	1846,00	2022,00	2239,56	2421,72
18	1650,72	1834,95	1872,55	2057,62	2284,05	2489,18
19	1650,72	1834,95	1872,55	2057,62	2284,05	2489,18
20	1667,49	1861,87	1899,42	2093,34	2328,61	2519,37
21				2093,34	2328,61	2519,37
22				2128,70	2393,34	2568,18
23					2393,34	2568,18
24					2417,47	2624,81

Minimum maandloon (in EUR) van het administratief en verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de tweede groep behoren en 20 werknemers of meer tewerkstellen

Rémunération mensuelle minimum (en EUR) du personnel administratif et du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent 20 travailleurs ou plus

expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
80%		1158,58	1191,86			
84%		1216,50	1251,45			
88%		1274,43	1311,04		1372,76	
92%		1332,36	1370,63		1435,16	1538,00
96%		1390,29	1430,23		1497,56	1604,87
100%	1448,22	1489,82		1559,96	1671,74	
1	1448,22	1490,96		1582,94	1693,91	
2	1449,43	1520,64		1605,20	1715,98	1849,49
3	1467,82	1550,12		1640,57	1738,18	1872,05
4	1486,21	1578,40	1615,98	1676,28	1760,43	1893,97
5	1504,48	1605,20	1642,78	1711,86	1804,91	1942,99
6	1523,18	1632,03	1669,61	1747,59	1849,49	1991,86
7	1541,49	1658,62	1696,20	1783,22	1893,97	2041,07
8	1559,96	1685,11	1722,69	1818,58	1938,42	2089,66
9	1577,40	1711,86	1749,43	1854,14	1982,58	2138,63
10	1594,03	1723,29	1760,88	1889,90	2027,06	2187,56
11	1594,03	1723,29	1760,88	1925,35	2071,59	2236,37
12	1610,78	1765,04	1802,56	1961,29	2116,15	2284,94
13	1610,78	1765,04	1802,56	1961,29	2160,84	2334,06
14	1627,60	1791,72	1829,23	1996,68	2205,18	2383,88
15	1627,60	1791,72	1829,23	1996,68	2205,18	2383,88
16	1644,21	1818,58	1856,18	2032,11	2249,73	2431,89
17	1644,21	1818,58	1856,18	2032,11	2249,73	2431,89
18	1660,86	1845,10	1882,69	2067,77	2294,18	2499,35
19	1660,86	1845,10	1882,69	2067,77	2294,18	2499,35
20	1677,74	1872,05	1909,55	2103,52	2338,79	2529,56
21				2103,52	2338,79	2529,56
22				2138,85	2403,54	2578,33
23					2403,54	2578,33
24					2427,66	2634,94

## B. Filiaalhouders

*Artikel 13* - Filiaalhouders tewerkgesteld in ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever :

- 1075,91 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34).

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 7 214,72 EUR en dit tot dit verhoogde bedrag 1 370,68 EUR bereikt.

Dit laatste bedrag vertegenwoordigt in dat geval het minimum maandloon van de filiaalhouder.

*Artikel 14* - Filiaalhouders die tewerkgesteld zijn in ondernemingen met 20 of meer werknemers en die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever :

- 1 062,50 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34).

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 7 214,72 EUR en dit tot dit verhoogde bedrag 1 357,29 EUR bereikt. Dit laatste bedrag vertegenwoordigt in dat geval het minimum maandloon van de filiaalhouder.

De hierboven vermelde minimum maandlonen worden voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers op 1 september 2002 met 15 EUR verhoogd.

*Artikel 15* - Filiaalhouders tewerkgesteld in de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever :

- 1 370,68 EUR per 1 oktober 2001 (referte-

## B. Gérants de filiale

*Article 13* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant moins de 20 travailleurs qui sont seuls préposés à la vente et qui bénéficient d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail :

- 1 075,91 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34).

Ce montant est majoré d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 7 214,72 EUR et ce jusqu'à ce que ce montant majoré atteigne 1 370,68 EUR.

Ce dernier montant constitue dans ce cas la rémunération mensuelle minimum du gérant.

*Article 14* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant 20 travailleurs ou plus qui sont seuls préposés à la vente et qui bénéficient d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail :

- 1 062,50 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34).

Ce montant est majoré d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 7 214,72 EUR et ce jusqu'à ce que ce montant majoré atteigne 1 357,29 EUR. Ce dernier montant constitue dans ce cas la rémunération mensuelle minimum du gérant.

Les rémunérations mensuelles minima susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1<sup>er</sup> septembre 2002 pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus.

*Article 15* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant moins de 20 travailleurs qui sont seuls préposés à la vente et qui ne bénéficient pas d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail :

- 1 370,68 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de

index 108,34).

*Artikel 16* - Filiaalhouders tewerkgesteld in de ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen en die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever :

- 1 357,29 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34).

Het hierboven vermelde minimum maandloon wordt voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers op 1 september 2002 met 15 EUR verhoogd.

*Artikel 17* - Filiaalhouders die tewerkgesteld zijn in ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die filiaalhouder zijn van winkels of filialen die verkooppersoneel en/of winkelkassiers tewerkstellen :

- 1 497,25 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats één tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 1 711,93 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats van elf tot en met negentien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld.

*Artikel 18* - Filiaalhouders die tewerkgesteld zijn in ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen en die filiaalhouder zijn van winkels of filialen die verkooppersoneel en/of winkelkassiers tewerkstellen :

- 1 483,87 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats één tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 1 698,54 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats van elf tot en met twintig

référance 108,34).

*Article 16* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant 20 travailleurs ou plus qui sont seuls préposés à la vente et qui ne bénéficient pas d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail :

- 1 357,29 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34).

Les rémunérations mensuelles minima susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1<sup>er</sup> septembre 2002 pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus.

*Article 17* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant moins de 20 travailleurs qui sont gérants de magasins ou filiales occupant du personnel de vente et/ou des caissiers :

- 1 497,25 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe de un à dix membres du personnel de vente et/ou caissiers;
- 1 711,93 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe de onze à dix-neuf membres du personnel de vente et/ou caissiers.

*Article 18* - Les gérants occupés dans des entreprises occupant 20 travailleurs ou plus qui sont gérants de magasins ou filiales occupant du personnel de vente et/ou des caissiers :

- 1 483,87 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe de un à dix membres du personnel de vente et/ou caissiers;
- 1 698,54 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe de onze à vingt membres du

verkooppersoneelsleden en/of  
winkelkassiers zijn tewerkgesteld;

- 2 096,21 EUR per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats meer dan twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld.

De hierboven vermelde minimum maandlonen worden voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers op 1 september 2002 met 15 EUR verhoogd.

*Artikel 19* - Ten einde vast te stellen of het loon van de filiaalhouder de in de artikelen 17 tot en met 22 vastgestelde minimumbedragen bereikt, wordt er rekening gehouden zowel met het vast en veranderlijk loon als met de eventueel andere voordelen in natura dan die voorzien in artikel 17.

*Artikel 19bis* - In het geval dat het baremaloon van de filiaalhouder lager ligt dan het loon van de gekwalificeerde eerste verkoper, moeten ook het variabel loon en de eventuele andere voordelen van allerlei aard in rekening worden gebracht. Ligt het samengestelde loon van de filiaalhouder op dat moment nog lager dan de gekwalificeerde eerste verkoper, wordt het (samengestelde) loon van de filiaalhouder opgetrokken tot dat baremaloon.

### C. Bijzondere bepalingen

#### 1. Kennis en gebruik van meerdere talen

*Artikel 20* - De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimum maandlonen moeten worden beschouwd als overeenstemmend met het gebruik van één enkele taal.

De vereiste van de kennis of het gebruik in de uitoefening van een functie van meer dan één taal, rechtvaardigt niet de overgang naar een hogere categorie als de aard van de functie zelf er niet door wordt gewijzigd, maar het past ermee rekening te houden bij het vaststellen van het loon.

#### 2. Bedienden die volledig of gedeeltelijk met

personnel de vente et/ou caissiers;

- 2 096,21 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe plus de vingt membres du personnel de vente et/ou caissiers.

Les rémunérations mensuelles minima susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1<sup>er</sup> septembre 2002 pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus.

*Article 19* - Pour déterminer si la rémunération du gérant atteint les montants minimums repris aux articles 17 à 22, il est tenu compte tant des rémunérations fixes ou mobiles que des avantages en nature éventuels autres que ceux prévus à l'article 17.

*Article 19bis* - Au cas où le salaire barémique du gérant de succursale serait inférieur au salaire du premier vendeur qualifié, la rémunération variable et les éventuels autres avantages en tout genre doivent également être comptabilisés. Si le salaire composé est à ce moment-là toujours inférieur à celui du premier vendeur qualifié, le salaire (composé) du gérant de succursale est porté au niveau de ce salaire barémique.

### C. Dispositions spéciales

#### 1. Connaissance et emploi de plusieurs langues

*Article 20* - Les rémunérations mensuelles minimums fixées par la présente convention collective de travail doivent être considérées comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi de plus d'une langue dans l'exercice d'une fonction ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

#### 2. Employés rémunérés totalement ou

### *commissielonen worden beloond*

*Artikel 21* - De volledig of gedeeltelijk met commissieloon beloonde bedienden kunnen elke maand aanspraak maken op de minimum loonschalen welke zijn vastgesteld bij een van de artikelen 11 tot en met 22. De loonaanvullingen, welke hierdoor, eventueel, door de werkgever moeten worden betaald kunnen ambtshalve van het brutoloon van de volgende maanden worden afgehouden zodra en in de mate dat dit laatste deze minima overschrijdt.

Deze voorschotten zijn niet meer terugvorderbaar na het afsluiten van de jaarlijkse rekeningen, noch bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

#### *3. Overloon voor de arbeidsprestaties na negentien uur*

*Artikel 22* - In de ondernemingen welke meer dan dertig personen tewerkstellen wordt, voor de duur van de arbeid welke wordt verricht na negentien uur, aan de bedienden een vergoeding toegekend welke met 25 % het gewoon loon overschrijdt.

Voor de berekening van het effectief wordt het deeltijds bediendepersoneel als een hele, respectievelijk een halve eenheid beschouwd naargelang in de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van respectievelijk meer of minder dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur bedongen werd.

#### *4. Overloon zondagarbeid*

*Artikel 22 bis* - Voor de bijkomende zondagprestaties bedoeld in art. 3, 1e lid, 2e lid KB 3 december 1987 (of artikel 1, tweede alinea, ten tweede van het ontwerp-KB) wordt een loontoeslag van 50 % bovenop het normale loon voorzien.

Voorgaande alinea zal niet van toepassing zijn op ondernemingen met een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging mits een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op het niveau van de onderneming

### *partiellement à la commission*

*Article 21* - Les employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission peuvent prétendre chaque mois aux minimums des barèmes de rémunérations fixés dans l'un des articles 11 à 22 inclus. Les compléments de rémunération qui doivent ainsi, éventuellement, être payés par l'employeur sont déduits d'office de la rémunération brute des mois suivants dès que et dans la mesure où celle-ci excède ces minimums.

Ces avances ne sont plus récupérables à la clôture annuelle des comptes, ni lorsque prend fin le contrat de travail d'employé.

#### *3. Sursalaire pour les prestations de travail après dix-neuf heures*

*Article 22* - Dans les firmes occupant plus de trente personnes, il est accordé aux employés, pour la durée du travail exécuté après dix-neuf heures, une indemnité qui dépasse de 25 % la rémunération ordinaire.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel employé à temps partiel est considéré respectivement comme demi-unité ou comme unité entière, dans la mesure où le contrat de travail prévoit respectivement moins ou plus que la moitié de la durée du travail hebdomadaire.

#### *4. Complément salarial au travail du dimanche*

*Article 22 bis* - Un complément salarial de 50% plus élevé que le salaire normal est prévu pour les prestations de travail complémentaires du dimanche, telles que visées à l'article 3, 1er alinéa, 2ème "-" de l'AR du 3 décembre 1987 (ou à l'article 1, 2ème alinéa, 2<sup>e</sup> du projet d'AR).

L'alinéa précédent n'est pas d'application aux entreprises qui ont un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale sauf si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise, qui règle les conditions de travail et

die de loon- en arbeidsvoorwaarden regelt voor de prestaties bedoeld in al. 1.

Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, geldt een individuele regeling waarbij de bedoelde prestaties recht geven op een loontoeslag van minstens 100% bovenop het normale loon.

## HOOFDSTUK IIIBIS - KOOPTKRACHT

*Artikel 23* - Vanaf 1 januari 2012 worden de barema's en de werkelijk betaalde lonen maandlonen verhoogd met 7.18 EUR bruto per maand.

Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

*Artikel 23 bis - § 1.* In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers worden vanaf 1 oktober 2007 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 EUR bruto per maand verhoogd.

Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

§ 2. In de ondernemingen vanaf 20 werknemers worden vanaf 1 oktober 2007 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 EUR bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

§ 3. In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers worden vanaf 1 augustus 2008 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 8 EUR bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

§ 4. In de ondernemingen vanaf 20 werknemers worden vanaf 1 augustus 2008 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde

de rémunération pour les prestations visées à l'alinéa 1.

A défaut d'une telle convention collective de travail, c'est un arrangement individuel par lequel les prestations visées donnent droit à un complément salarial de minimum 100% au-delà du salaire normal qui vaut.

## CHAPITRE IIIBIS - POUVOIR D'ACHAT

*Article 23* - À partir du 1er janvier 2012, les barèmes et les salaires mensuels réellement payés seront augmentés de 7,18 EUR bruts par mois.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

*Article 23 bis - § 1.* À partir du 1/10/2007, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 10 EUR bruts par mois dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs.

Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au prorata de leurs prestations.

§ 2. A partir du 1/10/2007, dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 10 EUR bruts par mois. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au prorata de leurs prestations.

§ 3. A partir du 1/08/2008, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 8 EUR bruts par mois dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au prorata de leurs prestations.

§ 4. A partir du 1/08/2008, dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement

lonen met 10 EUR bruto per maand verhoogd.

Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

#### **HOOFDSTUK IV - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN**

*Artikel 24* - De bij hoofdstuk III vastgestelde minimum maandlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks door het ministerie van Economische zaken vastgesteld en in het Belgisch staatsblad bekendgemaakt.

*Artikel 25* - Elke maand wordt bij de bekendmaking van het indexcijfer van de consumptieprijzen een referte-indexcijfer vastgesteld, dat gelijk is aan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de jongste twee maanden.

*Artikel 26* - De in artikel 30 bedoelde lonen stemmen overeen met het referte-indexcijfer 107,25 spil van de stabilisatieschijf 105,15 – 109,40.

*Artikel 27* - De in artikel 25 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referte-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

*Artikel 28* - Indien het referte-indexcijfer de grens van een stabilisatieschijf bereikt of overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals in artikel 33 is aangegeven.

*Artikel 29* - Wanneer de grens van een stabilisatieschijf wordt bereikt of overschreden moeten de laatste minimum maandlonen worden aangepast. Deze aanpassing geschiedt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,02; bij daling, door ze te delen

payés sont augmentés de 10 EUR bruts par mois.

Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au prorata de leurs prestations.

#### **CHAPITRE IV - LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION**

*Article 24* - Les rémunérations mensuelles minima fixées au chapitre III de la présente convention collective de travail sont rattachées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

*Article 25* - Chaque mois, lors de la publication de l'indice des prix à la consommation, il est établi un indice de référence égal à la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois.

*Article 26* - Les rémunérations visées à l'article 30 correspondent à l'indice de référence 107,25, pivot de la tranche de stabilisation 105,15–109,40.

*Article 27* - Les rémunérations visées à l'article 25 sont stabilisées par tranches de l'indice de référence, de sorte que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice-pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

*Article 28* - Lorsque l'indice de référence atteint ou dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 33.

*Article 29* - Lorsque la limite d'une tranche de stabilisation est atteinte ou dépassée, les dernières rémunérations mensuelles minimums doivent être adaptées. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait à la baisse en les divisant par le

door de coëfficiënt 1,02.

*Artikel 30* - De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het referte-indexcijfer tot aanpassing aanleiding geeft.

*Artikel 31* - Bij toepassing van de bepalingen van artikelen 24 tot en met 29, wordt de volgende tabel opgemaakt :

<b>Laagste grens - Marge inférieure</b>	<b>Spil - Pivot</b>	<b>Hoogste grens - Marge supérieure</b>
101,06	103,08	105,15
103,08	105,15	107,25
105,15	107,25	109,40
107,25	109,40	111,59

Deze tabel is niet beperkend. Deze schijven zijn berekend naar rato van 2 pct. gecumuleerd vanuit het referte-indexpunt 103,08.

Het rekenkundig gemiddelde en de grenzen van de indexschijven worden afgerond tot op twee decimalen, met inachtneming van navolgende regels :

- het tweede decimaal blijft ongewijzigd, wanneer het derde decimaal gelijk is aan of lager dan 4;
- het tweede decimaal wordt afgerond naar de naasthogere eenheid, wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5.

De maandlonen van de bedienden worden volgens dezelfde regels afgerond tot op twee decimalen op de EUR, rekening houdende met drie decimalen (voorbeeld : 1.370,68 EUR + 2 pct. indexaanpassing = 1.398,093 EUR en afgerond op 1.398,09 EUR).

*Artikel 32* - Het verschil dat er bestaat tussen het werkelijk loon en het minimum maandloon moet worden behouden telkens als het minimum maandloon wordt verhoogd ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de

coefficient 1,02.

*Article 30* - Les adaptations de rémunérations s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice de référence donne lieu à adaptation.

*Article 31* - En application des dispositions des articles 24 à 29, le tableau suivant est établi :

Ce tableau n'est pas limitatif. Les tranches sont calculées à raison de 2 p.c. cumulées à partir du point d'indice de référence 103,08.

La moyenne arithmétique et les arrondis des limites des tranches d'index se font à deux décimales conformément aux règles suivantes:

- la deuxième décimale reste inchangée, si la troisième décimale est égale ou inférieure à 4;
- la deuxième décimale est arrondie à l'unité supérieure, si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5.

Les rémunérations mensuelles des employés sont arrondies à l'unité selon les mêmes règles à deux décimales de l'EUR, tout en tenant compte de trois décimales (par exemple : 1.370,68 EUR + 2 p.c. d'adaptation à l'indice = 1.398,093 EUR, arrondi à 1.398,09 EUR).

*Article 32* - L'écart entre la rémunération effective et la rémunération mensuelle minimum doit subsister chaque fois que la rémunération mensuelle minimum est majorée suite aux fluctuations de l'indice des prix à la

consumptieprijzen.

*Artikel 33* - De in de artikels 17 en 18 vermelde schijf van het gemiddelde maandelijkse omzetcijfer is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

## HOOFDSTUK V – EINDEJAARSPREMIE

### A. Toekenningsvoorwaarden

*Artikel 34* - Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die in dienst zijn op 31 december van het refertejaar en op diezelfde datum ten minste zes maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

*Artikel 35* - Ingeval zij het bedrijf verlaten voor de datum van de uitbetaling van de eindejaarspremie voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werknemers eveneens recht op een eindejaarspremie. Deze premie wordt berekend pro rata de tewerkgestelde maanden in het respectievelijke referentiejaar en voor zover zij op het moment van hun vertrek een anciënniteit van tenminste zes maanden in de onderneming hebben.

De eindejaarspremie is ook verschuldigd bij beëindiging van de overeenkomst omwille van rustpensioen en vervroegd pensioen.

De eindejaarspremie is niet verschuldigd in geval van ontslag om dringende redenen en evenmin indien de werknemer zelf ontslag neemt.

Voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie door tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof, niet aanwezig zijn in de onderneming, wordt de premie geproportioneerd in functie het aantal maanden die effectief werden gepresteerd.

### B. Bedrag

consommation.

*Article 33* - La tranche de recettes mensuelles moyennes mentionnée aux articles 17 et 18 est liée à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions du présent chapitre.

## CHAPITRE V - PRIME DE FIN D'ANNÉE

### A. Conditions d'attribution

*Article 34* - Une prime de fin d'année est octroyée aux employés qui sont en service au 31 décembre de l'année de référence et qui, à la même date, ont au moins six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article 35* - Au cas où ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime de fin d'année prévue dans la présente convention collective de travail, les travailleurs ont également droit à une prime de fin d'année. Cette prime sera calculée au prorata des mois d'occupation dans l'année de référence respective et pour autant qu'au moment de leur départ ils aient une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise.

Une prime de fin d'année est également due en cas de fin du contrat de travail pour départ à la retraite ou à la retraite anticipée.

La prime de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave ni lorsque le travailleur donne sa démission.

Pour les travailleurs qui au moment du paiement de la prime ne sont pas présents dans l'entreprise en raison de crédit-temps, congé palliatif, congé pour soins d'un membre de la famille gravement malade ou congé parental, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois qui ont été prestés effectivement.

### B. Montant

**Artikel 36** - Het bedrag van de eindejaarspremie is vastgesteld:

- 1) voor de bedienden die gedurende het ganse refertejaar in de onderneming zijn tewerkgesteld geweest op 100% van het maandloon
- 2) voor de andere bedienden die op 31 december van het refertejaar ten minste zes maand anciënniteit in de onderneming hebben op één twaalfde van de voormelde eindejaarspremie per volledige maand tewerkstelling.

**Artikel 37** - Het bedrag van de eindejaarspremie mag niet worden verminderd voor afwezigheden wegens opname van jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, bij CAO vastgestelde inactiviteitsdagen, kort verzuim, verlof om dwingende redenen, beroepsziekte of arbeidsongeval.

Voor de eerste 30 dagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval, bevallingsrust of vaderschapsverlof voor de werknemer waarvan de vrouw in de onmogelijkheid is de bevallingsrust op te nemen, wordt het bedrag van de eindejaarspremie evenmin verminderd.

### **C. Berekeningswijze**

#### *1. Bedienden waarvan het loon vast is*

**Artikel 38** – Voor de bedienden waarvan het loon vast is, wordt vanaf het jaar 2012 de eindejaarspremie berekend op basis van het gemiddelde van het effectief ontvangen loon van al de geleverde prestaties van het betrokken jaar.

#### *2. Filiaalhouders en bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon zijn beloond*

**Artikel 39** - Voor de filiaalhouders en de bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon worden beloond, wordt de eindejaarspremie berekend op het maandelijks

**Article 36** - Le montant de la prime de fin d'année est fixé :

- 1) pour les employés qui ont été occupés par l'entreprise pendant toute l'année de référence à 100% du salaire mensuel
- 2) pour les autres employés qui le 31 décembre de l'année de référence ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise à un douzième de la prime de fin d'année précitée par mois complet d'occupation.

**Article 37** - Le montant de la prime de fin d'année ne peut être réduit pour des absences en raison de prise de congé annuel, jours fériés légaux, jours d'inactivité fixés par CCT, petit chômage, congé pour raisons impérieuses, maladie professionnelle ou accident de travail. Pour les 30 premiers jours d'absence pour maladie ou accident, repos d'accouchement ou congé de paternité pour le travailleur dont la femme est dans l'impossibilité de prendre le repos d'accouchement, le montant de la prime de fin d'année ne sera pas réduit non plus.

### **C. Mode de calcul**

#### *1. Employés dont la rémunération est fixe*

**Article 38** - À partir de l'année 2012, la prime de fin d'année pour les employés dont la rémunération est fixe est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération effectivement perçue pour toutes les prestations fournies au cours de l'année concernée.

#### *2. Gérants et employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission*

**Article 39** - Pour les gérants et les employés qui sont rémunérés totalement ou partiellement à la commission, la prime de fin d'année est calculée sur la moyenne des rémunérations

gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen welke werden betaald gedurende het betrokken jaar.

#### D. Uitsluitingen

*Artikel 40* - De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing :

1. Op de ondernemingen welke in de loop van het betrokken jaar ten minste een evenwaardig voordeel toekennen, onder welke benaming ook, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij bij wijze van gift;
2. Op de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun bedienden regelen, voor zover de bij bedoelde ondernemingsovereenkomst toegekende voordelen samen genomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### E. Betalingsdatum

*Artikel 41* - Het bedrag van de eindejaarspremie is eisbaar en moet worden uitgekeerd ten laatste tussen 15 en 31 december van ieder jaar.

### HOOFDSTUK VI – DEELTIJDSE ARBEID

*Artikel 42* - De werknemers met een deeltijdse betrekking hebben dezelfde rechten als de voltijdse tewerkgestelden, pro rata de gepresteerde arbeidstijd.

### HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 43* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden (geregistreerd de 08/10/2002 onder nummer 64130 – Koninklijk Besluit van 1<sup>ste</sup> oktober 2003 – Belgische Staatsblad van 8 december 2003) gewijzigd bij :

de CAO van 13 januari 2003

brutes fixes et variables payées au cours de l'année concernée.

#### D. Exclusions

*Article 40* - Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas :

1. Aux entreprises qui accordent dans le courant de l'année concernée, un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;
2. Aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail des employés pour autant que les avantages consentis par la convention d'entreprise visée soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

#### E. Date de paiement

*Article 41* - Le montant de la prime de fin d'année est exigible et doit être payé entre le 15 et le 31 décembre de chaque année au plus tard.

### CHAPITRE VI - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

*Article 42* - Les travailleurs occupés à temps partiel ont les mêmes droits que ceux occupés à temps plein au prorata de la durée du travail presté.

### CHAPITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

*Article 43* La présente convention collective de travail entre en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle remplace la Convention collective de travail (CCT) du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée le 08/10/2002 sous le n°64130, Arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2003 - Moniteur Belge du 8 décembre 2003) modifiée par :

- la CCT du 13 janvier 2003 (enregistrée le 28/03/2003 sous le n° 65809, Arrêté

(geregistreerd de 28/03/2003 onder nummer 65809, Koninklijk Besluit van 2 maart 2004 – Belgische Staatsblad van 16 juni 2004);

- de CAO van 18 mei 2004 (geregistreerd de 28/06/2004 onder nummer n° 71712, Koninklijk Besluit van 1er september 2005 – Belgische Staatsblad van 15 december 2005);

- de CAO van 21 juni 2005 (geregistreerd de 05/01/2006 onder nummer n° 77894, Koninklijk Besluit van 21 november 2006 – Belgische Staatsblad van 25 januari 2007);

- de CAO van 13 november 2007 (geregistreerd de 16/01/2008 onder nummer 86348, Koninklijk Besluit van 30 july 2008 – Belgische Staatsblad van 19 september 2008);

- de CAO van 22 april 2008 (geregistreerd de 15/05/2008 onder nummer 88260, Koninklijk Besluit van 1er oktober 2008 – Belgische Staatsblad van 6 januari 2009);

- de CAO van 7 februari 2012 geregistreerd de 20/03/2012 onder nummer 108943/CO/201.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt ook de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2010 betreffende de Sectorale minimum loonschalen op basis van beroepservaring geregistreerd de 13/07/2010 onder nummer 100481/CO/201.

*Artikel 44* - Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd en zij mag slechts worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen en zulks mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 45* - Deze opzegging neemt een aanvang op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarin zij wordt betekend.

royal du 2 mars 2004 - Moniteur Belge du 16 juin 2004) ;

- la CCT du 18 mai 2004 (enregistrée le 28/06/2004 sous le n° 71712, Arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2005 - Moniteur Belge du 15 décembre 2005);

- la CCT du 21 juin 2005 (enregistrée le 05/01/2006 sous le n° 77894, Arrêté royal du 21 novembre 2006 - Moniteur Belge du 25 janvier 2007);

- la CCT du 13 novembre 2007 (enregistrée le 16/01/2008 sous le n° 86348, Arrêté royal du 30 juillet 2008 – Moniteur Belge du 19 septembre 2008);

- la CCT du 22 avril 2008 ( enregistrée le 15/05/2008 sous le n° 88260 , Arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2008 - Moniteur Belge du 6 janvier 2009);

- la CCT du 7 février 2012 enregistrée le 20/03/2012 sous le n° 108943/CO/201.

La présente convention collective de travail remplace également la Convention collective de travail du 15 juin 2010 relative aux Barèmes salariaux sectoriels minimums sur la base de l'expérience professionnelle enregistrée le 13/07/2010 sous le n° 100481/CO/201.

*Article 44* - Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

*Article 45* - Ce préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il est notifié.

*Artikel 46* - De organisatie welke het initiatief neemt van de opzegging moet de redenen ervan opgeven en gelijktijdig opbouwende voorstellen neerleggen welke door de andere organisaties in het Paritair comité moeten worden besproken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

*Artikel 47* - Bij ontstentenis van een akkoord voor het verstrijken van de opzeggingstermijn, blijven de voordelen en verplichtingen welke voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst hun uitwerking hebben ten overstaan van de werkgevers en bedienden die zijn bedoeld in artikel 1, tot op het ogenblik dat een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met een maximum termijn van twaalf maanden, te rekenen vanaf het verstrijken van de opzeggingstermijn, wordt gesloten.

*Article 46* - L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de la réception.

*Article 47* - En cas de non-conclusion à l'expiration du délai de préavis, les avantages et les obligations découlant de la présente convention collective de travail continuent à avoir leurs effets envers les employeurs et les employés visés à l'article 1, jusqu'au moment de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail avec un maximum de douze mois, prenant cours à l'expiration du délai de préavis.