



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour l'exploitation de
salles de cinéma**

**CCT n° 163734/CO/202.01
du 17/12/2020**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 21, le nom de la CP doit être remplacé par « **Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation** ».
- A l'annexe, la « Date d'application » mentionnée au tout début et au point 1. (« 17/12/2020 » et « 01-11-19 ») doivent être remplacées par « **23/10/2019** ».
- Au point 2. de l'annexe, la référence à une « CCT 23 octobre 2010 » doit être supprimé.
- Au point 7., a) de l'annexe « **au-delà de** » doit être ajouté entre « EUR d'une commission... » et « 9 710,05 EUR ».

Correction du texte français :

- Au point 2. de l'annexe, « **adaptation barème des jeunes** » doit être ajouté au-dessus de « aanpassing jongerenbarema ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de middelgrote le-
vensmiddelenbedrijven**

**CAO nr. 163734/CO/202.01
van 17/12/2020**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 21 moet de benaming van het PC als volgt verbeterd worden : « **Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven** ».
- In de bijlage moeten de « Datum van toepassing » in het begin en in punt 1. (« 17/12/2020 » en « 01-11-19 ») vervangen worden door « **23/10/2019** ».
- In punt 2. van de bijlage, moet de verwijzing naar « CAO 23 oktober 2010 » geschrapt worden.
- In punt 7., a) moet « **boven** » ingevoerd worden tussen « EUR met een... » en « 9 710,05 EUR ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In punt 2. van de bijlage moet « **adaptation barème des jeunes** » ingevoerd worden boven « aanpassing jongerenbarema ».

Beslissing van

21-01-2022

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
MIDDELGROTE
LEVENS MIDDELEN BEDRIJVEN**

PC 202.01

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
17 DECEMBER 2020 BETREFFENDE DE LONEN**

“Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.”

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

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

HOOFDSTUK 2 - LOONSCHALEN

Artikel 2 – §1. De sociale partners sluiten zich aan bij de doelstelling van de kaderrichtlijn 2000/78 zoals die werd omgezet in Belgisch recht in de antidiscriminatie wet van 10 mei 2007 die elke vorm van discriminatie verbiedt op grond van leeftijd, geslacht, ras, filosofische overtuiging, enzovoort.

§2. Tevens is ook de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor een gelijke of gelijkwaardige arbeid vervat in de richtlijn 2006/54/EG en verder uitgewerkt in de Resolutie van het Europees Parlement van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES
MOYENNES ENTREPRISES
D'ALIMENTATION**

SCP 202.01

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
17 DÉCEMBRE 2020 RELATIVE AUX SALAIRES**

« Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le Président et le secrétaire et approuvé par les membres ».

CHAPITRE 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}, § 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation.

§2. Par « employés » sont visés les employés masculins et féminins.

CHAPITRE 2 - BARÈMES

Article 2 - §1^{er} Les partenaires sociaux se rallient à l'objectif de la directive-cadre 2000/78 telle que transposée en droit belge par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, qui interdit toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, les convictions philosophiques, etc.

§2. L'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale est également établie dans la directive 2006/54/CE et développée plus avant dans la Résolution du Parlement européen du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (2011/2285(INI))

§3. De sociale partners verwoorden ook nadrukkelijk de wil dat de omzetting van de leeftijdsbarema's sociaal neutraal en kostenneutraal dient te zijn; tevens plaatsen zij de omzetting van de leeftijdsbarema's van de sector binnen de traditie van goed sociaal overleg in de sector, waarbij gestreefd wordt naar de grootst mogelijke rechtszekerheid voor alle betrokken werknemers en werkgevers.

§4. Het is van collectief belang dat er transparante en objectieve loonschalen bestaan die paritair overlegd zijn, temeer de minimum baremalonen veelal de reële lonen zijn voor de werknemers in de sector.

§5. Daarom kiezen de sociale partners ervoor een sectoraal verloningsmechanisme te hanteren dat is gebaseerd op 2 pijlers; met name de functie/functie-inhoud enerzijds en de opgebouwde ervaring anderzijds.

§6. Loongroei wordt bepaald door een systeem van progressie in de loonschaal op basis van opgebouwde ervaring.

Sectorloonschalen geven de contouren aan van de minimumgroei en kunnen op bedrijfsvlak gepersonaliseerd/gedifferentieerd worden. De minimumgroei in loon die op sectorvlak voorzien wordt, belooft enerzijds de loyaliteit aan de onderneming en anderzijds de opgedane ervaring en/of de ervaringsgroei.

§7. Sociale partners refereren naar het arrest Cadman waarin het Europees Hof oordeelt dat het loonsysteem rekening houdt met de lengte van het dienstverband, waarvan vast staat dat het disproportioneel nadeliger is voor vrouwen dan voor mannen. Niettemin herhaalt het Hof de bestaande jurisprudentie (ihb Danfoss, C-109/889) dat zegt dat beloning gebaseerd op ervaring een objectief gerechtvaardigd systeem is en daarbij het gebruik van de duur van het dienstverband een aangewezen middel is. (De werkgever hoeft het gebruik van dit beloningssysteem niet speciaal te rechtvaardigen, tenzij de werknemer bewijs

l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale (2011/2285(INI)).

§3. Les partenaires sociaux expriment également le souhait explicite que la conversion des barèmes liés à l'âge soit neutre socialement et en termes de coût ; ils inscrivent également la conversion des barèmes liés à l'âge dans la tradition d'une bonne concertation sociale dans le secteur, dans laquelle on s'efforce d'obtenir la plus grande sécurité juridique possible pour tous les travailleurs et employeurs concernés.

§4. L'existence de barèmes transparents et objectifs, fruits d'une concertation paritaire, relève de l'intérêt collectif et ce, d'autant plus que les salaires barémiques minimums sont bien souvent les salaires réels des travailleurs du secteur.

§5. C'est pourquoi les partenaires sociaux choisissent d'utiliser un mécanisme de rémunération sectoriel basé sur deux piliers: à savoir, d'une part, la fonction/le contenu de la fonction et, d'autre part, l'expérience acquise.

§6. La croissance salariale est déterminée par un système de progression dans le barème sur la base de l'expérience acquise.

Les barèmes sectoriels délimitent la croissance minimale et peuvent être personnalisés/différenciés au niveau de l'entreprise. La croissance salariale minimum prévue au niveau sectoriel récompense d'une part, la loyauté envers l'entreprise et, d'autre part, l'expérience acquise et/ou la croissance d'expérience.

§7. Les partenaires sociaux se réfèrent à l'arrêt Cadman, dans lequel la Cour européenne juge que le système de rémunération tient compte de la longueur de la relation de travail, dont il est établi qu'elle est particulièrement désavantageuse pour les femmes. Néanmoins, la Cour rappelle la jurisprudence existante (en particulier l'arrêt Danfoss, C-109/889) selon laquelle la rémunération fondée sur l'expérience est un système justifié de façon objective et qu'à cet égard, l'utilisation de la durée de la relation de travail est un moyen approprié. (L'employeur ne doit pas spécialement justifier le recours à ce système de rémunération, à moins que le

aandraagt dat dit beloningssysteem onrechtvaardig is.)

§8. De sociale partners zijn van mening dat de Europese discriminatieverboden in geen geval een sociale achteruitgang tot gevolg hebben.

De loonschalen hebben tot doel alle werknemers gelijk(waardig) te behandelen en ongelijke behandeling op basis van directe en indirecte persoonskenmerken te voorkomen.

De sociale partners uit de sector willen voorkomen dat er met betrekking tot het loon van de werknemers andere discriminaties situaties zouden ontstaan die ook tegen het discriminatieverbod indruisen en die negatief kunnen uitpakken op de arbeidssituatie van vrouwen, jongeren, deeltijdsen, werkzoekenden op de arbeidsmarkt en andere...

§9. Gezien de specifieke karakteristieken van de sector (een sector met een groter aandeel aan vrouwen, deeltijds werkenden en jeugdige werknemers) in vergelijking met de gehele arbeidsmarkt, vinden de sociale partners van de sector het noodzakelijk om eventuele discriminaties te voorkomen door middel van gelijkschakeling met beroepservaring van andere relevante ervaringen die de werknemers hebben verworven en die van belang zijn voor vrouwen, voor herintreders, voor deeltijds werkenden en voor oudere werknemers.

De sociale partners oordelen dat een te beperkende interpretatie van het begrip beroepservaring aanleiding kan geven tot onder meer discriminatie op grond van geslacht zoals eerder gesteld door het Hof van Justitie.

Men kan immers objectief vaststellen dat vrouwelijke werknemers geregeld minder beroepservaring opbouwen door diverse oorzaken van tijdelijke schorsing die verband houden met zwangerschap en familiale omstandigheden. Vrouwen werken meer periodes deeltijds en hebben meestal een onvolledige loopbaan. Vrouwen hebben

travailleuse n'apporte la preuve que ce système de rémunération est injuste.)

§8. Les partenaires sociaux estiment que les interdictions européennes de la discrimination ne peuvent en aucun cas donner lieu à des régressions sociales.

Les barèmes ont pour but de traiter tous les travailleurs sur un pied d'égalité et de prévenir toute inégalité de traitement basée sur des caractéristiques personnelles directes et indirectes.

En ce qui concerne le salaire des travailleurs, les partenaires sociaux du secteur veulent éviter que ne surviennent d'autres situations discriminatoires allant à l'encontre de l'interdiction de discrimination et entraînant un impact négatif sur la situation professionnelle des femmes, des jeunes, des travailleurs à temps partiel, des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, etc.

§9. Eu égard aux caractéristiques spécifiques du secteur (un secteur présentant une plus grande proportion de femmes, de travailleurs à temps partiel et de jeunes travailleurs) en comparaison au marché du travail dans son ensemble, les partenaires sociaux du secteur estiment nécessaire de prévenir les éventuelles discriminations en assimilant à de l'expérience professionnelle toutes les autres expériences pertinentes acquises par les travailleurs et qui sont importantes pour les femmes, les personnes qui réintègrent le marché du travail, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs âgés.

Les partenaires sociaux estiment qu'une interprétation trop restrictive de la notion d'expérience professionnelle peut conduire notamment à une discrimination fondée sur le sexe comme indiqué précédemment par la Cour de Justice.

On constate effectivement, en toute objectivité, que les travailleuses se constituent systématiquement moins d'expérience professionnelle à la suite de suspensions temporaires du travail pour des motifs divers liés à la maternité et aux circonstances familiales. Les femmes prestent davantage de périodes à temps partiel et présentent généralement une

gemiddeld 12 jaar minder anciënniteit dan mannen over hun ganse loopbaan.

§10. De gelijkstelling van schorsingsperiodes beoogt in de mate van het mogelijke indirecte discriminatie te bestrijden. Om die zelfde reden worden periodes van deeltijdse arbeid qua ervaringsopbouw gelijkgeschakeld met periodes van voltijdse arbeid.

§11. De sociale partners oordelen dat de huidige situatie op de arbeidsmarkt gekarakteriseerd wordt door mobiliteit en periodes van transitie. Werknemers bewegen zich van onderwijs naar werk, naar outplacement, naar werkloosheid, naar vorming en opleiding en opnieuw naar werk of naar periodes van onderbreking van de loopbaan omwille van zorgsituaties,... Ervaring, zowel op technisch vlak als wat betreft brede menselijke competenties wordt dus niet uitsluitend opgebouwd doorheen de beroepsactiviteit, maar doorheen de geschetste parcours.

§12. De sociale partners erkennen dat er een gevaar van discriminatie dreigt voor diverse groepen die in het vangnet van de sociale zekerheid belanden. Typisch voor de handelssector is dat jongeren, oudere werknemers en werklozen dreigen gediscrimineerd te worden. Uitgangspunt is dat deze specifieke groepen onvrijwillig in het sociale zekerheidsstelsel belanden en bij een nieuwe tewerkstelling en/of herintreding hiervan geen nadeel mogen ondervinden.

De sociale partners onderschrijven dat een te beperkte interpretatie van het begrip beroepservaring aanleiding kan geven tot discriminatie op grond van gezondheidstoestand en het niet hebben van werk indien periodes van ziekte en werkloosheid niet volledig gelijkgesteld worden in het toekennen van ervaringsjaren.

carrière incomplète. En moyenne, les femmes comptent 12 années d'ancienneté de moins que les hommes sur l'ensemble de leur carrière.

§10. L'assimilation des périodes de suspension vise, dans la mesure du possible, à lutter contre la discrimination indirecte. Pour cette même raison, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein en termes de constitution d'expérience.

§11. Les partenaires sociaux estiment que la situation actuelle sur le marché du travail se caractérise par la mobilité et les périodes de transition. Les travailleurs passent de l'enseignement au travail, au reclassement professionnel, au chômage, à la formation pour revenir ensuite au travail ou passent par des périodes d'interruption de carrière pour des questions de santé, etc. L'expérience, que ce soit sur le plan technique ou sur celui des compétences humaines au sens large, ne se construit donc pas exclusivement au travers de l'activité professionnelle mais tout au long du parcours de vie.

§12. Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il existe un risque de discrimination pour divers groupes tributaires de la sécurité sociale. Pour le secteur commercial, ce sont, de façon caractéristique, les jeunes, les travailleurs âgés et les chômeurs qui risquent d'être victimes de discrimination. On part du principe que ces groupes spécifiques n'ont pas choisi de dépendre de la sécurité sociale et, par conséquent, ils ne peuvent être désavantagés pour ce motif lors d'une nouvelle embauche et/ou lors de la reprise du travail.

Les partenaires sociaux estiment qu'une interprétation trop limitée du concept d'expérience professionnelle peut donner lieu à de la discrimination fondée sur l'état de santé et le fait d'être sans travail si les périodes de maladie et de chômage ne sont pas entièrement assimilées lors de l'octroi des années d'ancienneté.

Afdeling 1 – Minimummaandlonen van het verkooppersoneel en administratief personeel

A. EVOLUTIE IN DE LOONSCHALEN

1) Aanvangslonen

Artikel 3 - §1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

§2. Zonder afbreuk te doen aan de anciënniteitsvereisten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2017 betreffende de functieclassificatie, wordt het aantal jaren vereiste beroepservaring voor elke categorie als volgt bepaald:

- 0 jaar voor een bediende categorie 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 2 en met de bepalingen van artikel 3 van deze overeenkomst.

2) Beroepservaring

Artikel 4 - Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimummaandlonen naargelang de ervaring van de werknemer toeneemt en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

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

Section 1. – Salaires mensuels minimums du personnel de vente et du personnel administratif

A. ÉVOLUTION DANS LES BARÈMES

1) Salaires de départ

Article 3 §1^{er}. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

§2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies dans la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative à la classification de fonctions, le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour chaque catégorie est déterminé comme suit:

- 0 année pour un employé de catégorie 1
- 0 année pour un employé de catégorie 2
- 4 années pour un employé de catégorie 2bis
- 2 années pour un employé de catégorie 3
- 4 années pour un employé de catégorie 4
- 4 années pour un employé de catégorie 5

Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au §1^{er} du présent article 2 et selon les dispositions de l'article 3 de la présente convention.

2) L'expérience professionnelle

Article 4 - À 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.

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

verworven heeft als werknemer,
zelfstandig 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.

3) *Gelijkgestelde periodes*

Artikel 5 - 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,..) met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst. De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden.
- De eventuele jaren van legerdienst;
- Alle periodes van contractschorsing (tijdscrediet, moederschapsverlof, thematische verloven,..); evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit.);
- Alle studieperiodes;
- Alle periodes van inactiviteit omwille van familiale motieven.

4) *Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving*

Artikel 6 - §1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse

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.

3) *Les périodes assimilées*

Article 5 - 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, etc.) à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiant. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont constitué des périodes assimilées dans d'autres États membres de l'Union européenne seront reconnues de la même manière.
- Les années éventuelles de service militaire;
- Toutes les périodes de suspension de contrat (crédit-temps, congé de maternité, congés thématiques, etc.); de même les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité);
- Toutes les périodes d'études;
- Toutes les périodes d'inactivité pour des raisons familiales.

4) *Détermination de l'expérience professionnelle à l'embauche*

Article 6 - § 1^{er}. 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

waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikelen 2, 3 en 4 van deze overeenkomst.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden 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. Ingeval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 2, 3 en 4 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.

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

- 1 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;

fonction et sur la base de son expérience professionnelle, telle que définie aux articles 2, 3 et 4 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 2, 3 et 4 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.

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 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.

5) Jaarlijkse baremieke verhogingen

Artikel 7 - 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 loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

In geval van verandering van categorie, zal de werknemer 'verplaatst' worden naar de ervaringscurve die overeenkomt met zijn nieuwe categorie, rekening houdend met zijn verworven ervaring.

B. STUDENTENBAREMA'S

Artikel 8 - § 1. Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale jongerenbarema's van 16 tot en met 20 jaar afgeschaft.

§ 2. De afschaffing slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's. Bedrijfsbarema's voor -21-jarigen blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

§ 3. De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in

- 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.

5) Augmentations barémiques annuelles

Article 7 - 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 d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie, compte tenu de son expérience acquise.

B. BARÈMES DES ÉTUDIANTS

Article 8. § 1^{er}. À partir du 1^{er} janvier 2018, les barèmes sectoriels des jeunes de 16 ans à 20 ans inclus sont supprimés.

§ 2. La suppression porte uniquement sur les barèmes sectoriels des jeunes. Les barèmes d'entreprise pour les moins de 21 ans sont maintenus à condition d'être au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

§ 3. La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne s'applique pas aux travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux

titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Voor de studenten wordt een apart studentenbarema ingevoerd op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

Deze percentages moeten worden toegepast op het aanvangsloon (0 jaar anciënniteit) van de desbetreffende functiecategorie.

C. MINIMUMBAREMA'S

Artikel 9 - De maandelijkse minimumlonen worden vastgesteld op 1 november 2019, ten overstaan van index 106,14, spil van de stabilisatieschijf 104,06 - 106,14 - 108,26 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage van deze CAO.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

contrats de travail). Un barème spécifique est donc introduit pour les étudiants sur base de la dégressivité suivante:

- 21 ans et plus: 100%
- 20 ans: 96%
- 19 ans: 92%
- 18 ans: 88%
- 17 ans: 84%
- 16 ans: 80%

Ces pourcentages doivent être appliqués au barème de départ (0 année d'ancienneté) de la catégorie de fonctions concernée.

C. BARÈMES MINIMUMS

Article 9 - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1^{er} novembre 2019, en regard de l'indice 106,14, pivot de la tranche de stabilisation 104,06 – 106,14 – 108,26 (base 2013) comme défini dans l'annexe de cette CCT.

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

Afdeling 2 – Minimummaandlonen van de filiaalhouders

A. CATEGORIE I FILIAALHOUDERS

Artikel 10 - Filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever, wordt het toepasselijke minimummaandloon van categorie I toegekend.

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 9333,00 EUR (referte-index 102,02) en dit tot dit verhoogde bedrag

Section 2 – Salaires mensuels minimums des gérants

A. CATÉGORIE I GÉRANTS

Article 10 - Il est attribué le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie I aux gérants qui sont seuls préposés à la vente et qui bénéficient d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail.

Ce montant est majoré d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 9333,00 EUR (indice de référence 102,02) et ce jusqu'à ce que

het minimummaandloon van categorie II bereikt.

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

B. CATEGORIE II FILIAALHOUDERS

Artikel 11 - Filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever, wordt het toepasselijke minimummaandloon van categorie II toegekend.

C. CATEGORIE III FILIAALHOUDERS

Artikel 12 - Wanneer in het filiaal 1 tot en met 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie III toegekend.

D. CATEGORIE IV FILIAALHOUDERS

Artikel 13 - Wanneer in het filiaal 11 tot en met 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie IV toegekend.

E. CATEGORIE V FILIAALHOUDERS

Artikel 14 - Wanneer in het filiaal meer dan 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie V toegekend.

F. LOONELEMENTEN

Artikel 15 - Teneinde vast te stellen of het loon van de filiaalhouder de in de artikelen 10 tot en met 14 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 10.

ce montant majoré atteint le salaire mensuel minimum de la catégorie II.

Ce dernier montant constitue dans ce cas le salaire mensuel minimum du gérant.

B. CATÉGORIE II GÉRANTS

Article 11 - Il est attribué le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie II aux gérants 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.

C. CATÉGORIE III GÉRANTS

Article 12 - Lorsque la succursale occupe 1 à 10 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie III.

D. CATÉGORIE IV GÉRANTS

Article 13 - Lorsque la succursale occupe 11 à 20 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie IV.

E. CATÉGORIE V GÉRANTS

Article 14 - Lorsque la succursale occupe plus de 20 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie V.

F. ÉLÉMENTS DE SALAIRE

Article 15 - Pour déterminer si la rémunération du gérant atteint les montants minimums repris aux articles 10 à 14, il est tenu compte tant des rémunérations fixes ou mobiles que des avantages en nature éventuels autres que ceux prévus à l'article 10.

Artikel 16 - 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.

G. MINIMUMBAREMA'S

Artikel 17 - De maandelijks minimumlonen worden vastgesteld op 1 november 2019, ten overstaan van index 106,14, spil van de stabilisatieschijf 104,06 - 106,14 - 108,26 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage van deze CAO.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

Afdeling 3 – Gemeenschappelijke bepalingen

A. KENNIS EN GEBRUIK VAN MEERDERE TALEN

Artikel 18 - 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.

Article 16 - 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 du gérant 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.

G. BARÈMES MINIMUMS

Article 17 - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1^{er} novembre 2019, en regard de l'indice 106,14, pivot de la tranche de stabilisation 104,06 – 106,14 – 108,26 (base 2013) comme défini dans l'annexe de cette CCT.

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

Section 3 — Dispositions communes

A. CONNAISSANCE ET EMPLOI DE PLUSIEURS LANGUES

Article 18 - 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 passage à 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.

**B. BEDIENDEN DIE VOLLEDIG OF
GEDEELTELIJK MET COMMISSIELONEN
WORDEN BELOOND**

Artikel 19 - De volledig of gedeeltelijk met commissieloon beloonde bedienden kunnen elke maand aanspraak maken op de minimumloonschalen. 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.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 20 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 oktober 2019.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2019 betreffende de lonen op (N°157189/CO/202.01).

Artikel 21 - Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd en 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.

^{*} Paritair Subcomité voor de
middelgrote levensmiddelen-
bedrijven

**B. EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS TOTALEMENT
OU PARTIELLEMENT À LA COMMISSION**

Article 19 - Les employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission peuvent prétendre chaque mois aux minimums des barèmes de rémunérations. 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 des comptes annuels, ni lorsque prend fin le contrat de travail d'employé.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 20 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 23 octobre 2019.

Elle remplace la convention collective de travail du 19 décembre 2019 relative aux salaires (N°157189/co/202.01).

Article 21 - 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.

^{*} Sous-commission paritaire pour les
moyennes entreprises d'alimentation

BIJLAGE - ANNEXE

**LOONSCHALEN VAN DE BEDIENDEN VAN DE MIDDELGROTE
LEVENS MIDDELENBEDRIJVEN (PSC 202.01)**

BARÈMES DES EMPLOYÉS DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (SCP 202.01)

Datum van toepassing / Date d'application ~~17/12/20~~ 23/10/2019

BAREMES DES EMPLOYES DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (CP 202.01)
LOONSCALEN VAN DE BEDIENDEN VAN DE MIDDELGROTE LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN (CP 202.01)

1. Date d'application:

Datum van toepassing : ~~01-11-19~~ 23-10-2019

2. Modification:

Aanpassing:

adaptation barème des jeunes

aanpassing jongerenbarema's

~~GAO-23/10/2019~~

~~GCT-23/10/2019~~

3. Durée hebdomadaire du travail :

36 heures 30

Wekelijkse arbeidsduur :

36 uren 30

4. Nouvelle tranche de stabilisation :

104,06 - 106,14 - 108,26

Nieuwe stabilisatieschijf :

5. Revenu minimum mensuel moyen garanti

Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

Etudiants - Studenten

Leeftijd / Age		-6m anc.	+6m anc.	+12m anc.
22				1787,18
21	100%	1695,21	1738,36	1787,18
20	94%	1593,50	1634,06	1679,95
19	88%	1491,78	1529,76	1572,72
18	82%	1390,07	1425,46	1465,49
17	76%	1288,36	1321,15	1358,26
≤ 16	70%	1186,65	1216,85	1251,03

6. Barèmes - Loonschalen

Entreprises avec plus de 20 travailleurs

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers

Barèmes / Loonschalen

Expérience / Ervaring	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0	1609,40	1654,44		1730,36	1851,35	
1	1609,40	1655,67		1755,23	1875,36	
2	1610,72	1687,79		1779,33	1899,25	2043,75
3	1630,62	1719,70		1817,62	1923,27	2068,17
4	1650,53	1750,32	1791,01	1856,28	1947,35	2091,91
5	1670,31	1779,33	1820,00	1894,78	1995,51	2144,97
6	1690,54	1808,37	1849,04	1933,45	2043,75	2197,86
7	1710,38	1837,15	1877,82	1972,03	2091,91	2251,13
8	1730,36	1865,82	1906,50	2010,30	2140,01	2303,72
9	1749,24	1894,78	1935,45	2048,78	2187,81	2356,73
10	1767,24	1907,16	1947,84	2087,50	2235,96	2409,70
11	1767,24	1907,16	1947,84	2125,87	2284,17	2462,52
12	1785,38	1952,35	1992,96	2164,77	2332,39	2515,10
13	1785,38	1952,35	1992,96	2164,77	2380,77	2568,27
14	1803,57	1981,22	2021,82	2203,08	2428,77	2622,19
16	1821,54	2010,30	2050,99	2241,43	2476,98	2674,16
18	1839,58	2039,00	2079,70	2280,03	2525,10	2747,19
20	1857,85	2068,17	2108,76	2318,72	2573,40	2779,89
22				2356,97	2643,47	2832,68
24					2669,57	2893,95

Studentenbarema's / Barèmes des étudiants

Leeftijd/Age	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	%
16 jaar/ans	1287,52	1323,55					80%
17 jaar/ans	1351,90	1389,73					84%
18 jaar/ans	1416,27	1455,91		1522,72			88%
19 jaar/ans	1480,65	1522,08		1591,93	1703,24		92%
20 jaar/ans	1545,02	1588,26		1661,15	1777,30		96%
21 jaar/ans	1609,40	1654,44		1730,36	1851,35		100%

7. Gérants - Filiaalhouders

Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
--------	--------	--------	--------	--------

1573,04	1969,77	2140,16	2429,06	2964,28
---------	---------	---------	---------	---------

a) Seul à la vente avec logement : 1573,04
Alleen aan de verkoop met woonst :

à majorer jusque	1969,77	EUR d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes	au-delà de	9710,05	EUR
te verhogen tot		EUR met een commissieloon van minstens 3 % van de schijf van het gemiddelde maandelijkse	baen		

b) Seul à la vente sans logement : 1969,77
Alleen aan de verkoop zonder woonst :

c) 1 à 10 vendeurs/caissiers : 2140,16
1 tot 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers :

d) 11 à 20 vendeurs/caissiers : 2429,06
11 tot 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers :

e) Plus de 20 vendeurs/caissiers : 2964,28
Meer dan 20 verkopers en/of winkelkassiers :