

**PARITAIR COMITE VOOR DE  
ZELFSTANDIGE KLEINHANDEL  
(PC 201)**

**COLLECTIEVE ARBEIDS-OVEREENKOMST  
VAN 4 JULI 2002 TOT VASTSTELLING VAN  
DE ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

Artikel 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.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "onderneming met meer of minder dan twintig werknemers" verstaan de onderneming die op 30 juni van die het jaar daarvoor het bovenvermeld aantal werknemers, ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tewerkstelde.

**die het jaar daarvoor**

**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.

**COMMISSION PARITAIRE DU  
COMMERCE DE DÉTAIL INDÉPENDANT  
(CP 201)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL DU 4 JUILLET 2002 FIXANT  
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE  
RÉMUNÉRATION**

**CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - CHAMP  
D'APPLICATION**

Article 1<sup>er</sup>

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.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « entreprise occupant plus ou moins vingt travailleurs », l'entreprise qui occupe au 30 juin de l'année précédente le nombre indiqué de travailleurs pour lesquels une déclaration a été introduite auprès de l'Office national de sécurité sociale.

**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.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.  
1 2 -09- 2002 | 8-10-2002 | N° 64130 (6/2) 1

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.

À 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.

Artikel 5.

Article 5.

Het administratief personeel wordt als volgt gerangschikt:

Le personnel administratif est classé comme suit:

§ 1 - Eerste categorie:

§ 1 - Première catégorie :

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

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

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

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

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

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 - Tweede categorie:

§ 2 - Deuxième catégorie

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

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

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".

À 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."

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

- ? 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 ;
- ? etc.

§ 3 - Tweede categorie bis:

De winkelkassier van vijftientig jaar en ouder in de ondernemingen van de tweede groep met vijf jaar anciënniteit in de onderneming en 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;
- boekhouder-kassier;
- hoofdetalagist-decorateur;
- enz.

*C. VERKOOPPERSONEEL*

Artikel 6.

Het verkooppersoneel wordt als volgt gerangschikt:

§ 1 - Eerste categorie:

- beginneling-verkoper 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

§ 3 - Deuxième catégorie bis :

Dans les entreprises du deuxième groupe, le caissier de magasin âgé de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.

§ 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<sup>er</sup> - Première catégorie :

- ? 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

toevallig de functie van verkoper of kassier waarneemt;

- enz.

fonction de vendeur ou de caissier ;  
? etc.

voor zover de bediende minder dan twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft.

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

#### § 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-etalagist;
- de handelsvertegenwoordiger gedurende zijn proefperiode;
- enz.

#### § 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.

#### § 3 - Tweede categorie bis:

De verkoper van vijftientig jaar en ouder in de ondernemingen van de tweede groep met vijf jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier.

#### § 3 - Deuxième catégorie bis :

Dans les entreprises du deuxième groupe, le vendeur de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.

#### § 4 - Derde categorie:

- eerste verkoper: (andere dan deze voorzien in de vierde categorie) door 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-etalagist-decorateur;
- meer gekwalificeerde verkoper: ondermeer 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

#### § 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 verkooptechnieken 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;
- 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:

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

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-banalisés tels que :

- équipement de logement et de bureaux ;
- loisirs ;
- photographie et optique ;
- bijouterie, orfèvrerie et joaillerie ;
- appareils ménagers;
- objets d'art ;
- 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.

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 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

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, 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

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 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.

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%

commerce ambulant 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 ambulant dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers dépasse quinze unités ;

- ne sont pas considérés comme personnel de 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.

Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans seront fixées sur base de l'échelle dégressive suivante :



## Artikel 11.

## Article 11.

Het minimum maandloon van het administratief personeel van de ondernemingen welke tot de eerste groep behoren, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

La rémunération mensuelle minimum du personnel administratif des entreprises appartenant au premier groupe est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ Âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
16	885,72	885,72		
17	<b>930,00</b>	930,00		
18	974,30	974,30	1049,63	
19	1018,57	1018,57	1097,35	1168,77
20	1062,87	1062,87	1145,04	1219,59
21	1107,14	1107,14	1192,76	1270,40
22	1107,14	1129,63	1211,28	1288,18
23	1107,14	1153,00	1229,16	1306,08
24	1107,14	1174,27	1255,88	1324,05
25	1107,14	1195,94	1282,70	1341,80
26	1107,14	1216,76	1309,62	1377,37
27	1107,14	1236,52	1336,29	1413,17
28	1113,74	1257,07	1363,12	1448,94
29	1123,75	1276,78	1389,89	1484,58
30	1133,42	1297,30	1417,03	1520,33
31	1143,56	1316,98	1443,78	1556,10
32			1470,36	1591,80
33			1497,15	1627,54
34				1663,32
35				1699,09

Artikel 12.

Article 12.

Het minimum maandloon van het administratief personeel van de ondernemingen welke tot de tweede groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

La rémunération mensuelle minimum du personnel administratif des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
16	<b>859,40</b>	891,08				
17	<b>902,36</b>	935,65				
18	945,34	980,20		1049,63		
19	988,30	1024,74		1097,35	1180,07	
20	1031,29	1069,31		1145,04	1231,39	
21	1074,25	1113,86		1192,76	1282,70	
22	1089,10	1137,31		1211,28	1300,55	
23	1103,89	1161,18		1229,16	<b>1318,27</b>	1425,66
24	1118,69	1184,86		1257,64	1336,15	<b>1443,78</b>
25	1133,49	1207,64	1237,83	1286,34	1354,02	1461,41
26	1148,17	1229,16	1259,40	1314,95	1389,79	1500,85
27	1163,19	1250,75	1280,99	1343,71	<b>1425,66</b>	1540,16
28	1177,99	1272,14	1302,36	1372,31	1461,41	1579,73
29	1192,76	1293,43	1323,68	1400,77	1497,15	1618,82
30	1206,84	1314,95	1345,17	1429,43	1532,68	1658,21
31	1220,18	1324,15	1354,37	1458,13	1568,50	1697,60
32	1220,18	1324,15	1354,37	1486,64	1604,27	1736,82
33	1233,69	1357,71	1387,96	1515,57	1640,11	1775,88
34	1233,69	1357,71	1387,96	1515,57	1676,08	1815,35
35	1247,20	1379,18	1409,37	1544,05	1711,73	1855,46
37	1260,54	1400,77	1431,01	1572,56	1747,55	1894,06
39	1273,95	1422,14	1452,36	1601,22	1783,32	1948,29
41	1287,44	1443,78	1473,97	1629,95	1819,17	1972,59
43				1658,38	1871,22	2011,83
45					1890,63	2057,37

Artikel 13.

Het minimum maandloon van het administratief personeel van de ondernemingen welke tot de tweede groep behoren en 20 werknemers of meer tewerkstellen, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

Article 13.

La rémunération mensuelle minimum du personnel administratif des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent 20 travailleurs ou plus est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
16	848,66	880,37				
17	891,10	924,39				
18	933,54	968,42		1.037,86		
19	975,96	1.012,45		1.085,03	1.167,75	
20	1.018,40	1.056,45		1.132,20	1.218,52	
21	1.060,84	1.100,47		1.179,38	1.269,29	
22	1.075,71	1.123,90		1.197,87	1.287,14	
23	1.090,51	1.147,77		1.215,77	1.304,86	1.412,25
24	1.105,28	1.171,47		1.244,23	1.322,74	1.430,40
25	1.120,08	1.194,23	1.224,45	1.272,96	1.340,63	1.448,02
26	1.134,76	1.215,77	1.246,01	1.301,56	1.376,40	1.487,46
27	1.149,80	1.237,36	1.267,58	1.330,30	1.412,25	1.526,75
28	1.164,55	1.258,75	1.288,97	1.358,93	1.448,02	1.566,32
29	1.179,38	1.280,05	1.310,27	1.387,39	1.483,77	1.605,41
30	1.193,43	1.301,56	1.331,78	1.415,99	1.519,29	1.644,80
31	1.206,80	1.310,76	1.340,98	1.444,75	1.555,06	1.684,16
32	1.206,80	1.310,76	1.340,98	1.473,26	1.590,88	1.723,41
33	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.626,73	1.762,47
34	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.662,67	1.801,96
35	1.233,79	1.365,79	1.395,96	1.530,64	1.698,32	1.842,05
37	1.247,15	1.387,39	1.417,63	1.559,13	1.734,16	1.880,67
39	1.260,54	1.408,73	1.438,95	1.587,81	1.769,91	1.934,91
41	1.274,02	1.430,40	1.460,56	1.616,56	1.805,78	1.959,20
43				1.644,97	1.857,84	1.998,44
45					1.877,25	2.043,96

Op 1 september 2002 worden deze weddenschalen en de werkelijk betaalde lonen van de voltijdse werknemers vanaf 21 jaar en ouder, tewerkgesteld in de ondernemingen die twintig werknemers of meer tewerkstellen, verhoogd met 15 EURO.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2002 les barèmes et les salaires réels pour les temps pleins de 21 ans et plus, occupés dans les entreprises occupant vingt travailleurs ou plus sont augmentés de 15 EUR.

De deeltijdse bedienden van deze ondernemingen hebben recht op een pro rata van deze verhoging.

Les employés à temps partiel ont droit à une augmentation au pro rata de ce montant.

De minimumlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de degressiviteitsschaal vermeld in artikel 10.

Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans seront fixées sur base de l'échelle mentionnée à l'article 10.

C. VERKOOPPERSONEEL

C. PERSONNEL DE VENTE

Artikel 14.

Article 14.

Het minimum maandloon van het verkoopspersoneel van de ondernemingen welke tot de eerste groep behoren, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

La rémunération mensuelle minimum du personnel de vente des entreprises appartenant au premier groupe est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
16	859,40	859,40		
17	902,36	902,36		
18	945,34	945,34	1016,51	1084,76
19	988,30	988,30	1062,72	1134,06
20	1031,29	1031,29	1108,93	1183,37
21	1074,25	1074,25	1155,13	1232,68
22	1074,25	1097,10	1174,89	1250,75
23	1074,25	1118,69	1194,62	1268,62
24	1074,25	1141,60	1221,97	1286,34
25	1074,25	1163,19	1248,81	1304,27
26	1074,25	1185,90	1275,61	1340,09
27	1074,25	1206,84	1302,85	1375,71
28	1082,28	1227,47	1329,21	1411,56
29	1092,07	1247,20	1355,95	1447,30
30	1102,06	1267,36	1383,12	1483,02
31	1111,80	1287,44	1409,67	1518,92
32			1436,69	1554,49
33			1463,32	1590,48
34				1625,86
35				1661,78

Artikel 15.

Het minimum maandloon van het verkooppersoneel van de ondernemingen welke tot de tweede groep behoren en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

Article 15.

La rémunération mensuelle minimum du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe qui occupent moins de vingt travailleurs est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
16	859,40	891,08				
17	902,36	935,65				
18	945,34	980,20		1049,63		
19	988,30	1024,74		1097,35	1180,07	
20	1031,29	1069,31		1145,04	1231,39	
21	1074,25	1113,86		1192,76	1282,70	
22	1089,10	1137,31		1211,28	1300,55	
23	1103,89	1161,18		1229,16	1318,27	1425,66
24	1118,69	1184,86		1257,64	1336,15	1443,78
25	1133,49	1207,64	1237,83	1286,34	1354,02	1461,41
26	1148,17	1229,16	1259,40	1314,95	1389,79	1500,85
27	1163,19	1250,75	1280,99	1343,71	1425,66	1540,16
28	1177,99	1272,14	1302,36	1372,31	1461,41	1579,73
<b>29</b>	1192,76	1293,43	1323,68	1400,77	1497,15	<b>1618,82</b>
30	1206,84	1314,95	1345,17	1429,43	1532,68	1658,21
31	1220,18	1324,15	1354,37	1458,13	1568,50	1697,60
32	1220,18	1324,15	1354,37	1486,64	1604,27	1736,82
33	1233,69	1357,71	1387,96	1515,57	1640,11	1775,88
34	1233,69	1357,71	1387,96	1515,57	1676,08	1815,35
35	1247,20	1379,18	1409,37	1544,05	1711,73	1855,46
37	1260,54	1400,77	1431,01	1572,56	1747,55	1894,06
39	1273,95	1422,14	1452,36	1601,22	1783,32	<b>1948,29</b>
41	1287,44	1443,78	1473,97	1629,95	1819,17	1972,59
43				1658,38	1871,22	2011,83
45					1890,63	2057,37

## Artikel 16.

## Article 16.

Het minimum maandloon van het verkooppersoneel van de ondernemingen welke tot de tweede groep behoren en twintig werknemers of meer tewerkstellen, wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001:

La rémunération mensuelle minimum du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe qui occupent vingt travailleurs ou plus est fixée comme suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2001 :

**Euro (referte-index - index de référence 108,34)**

Leeftijd/ âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
16	848,66	880,37				
17	891,10	924,39				
18	933,54	968,42		1.037,86		
19	975,96	1.012,45		1.085,03	1.167,75	
20	1.018,40	1.056,45		1.132,20	1.218,52	
21	1.060,84	1.100,47		1.179,38	1.269,29	
22	1.075,71	1.123,90		1.197,87	1.287,14	
23	1.090,51	1.147,77		1.215,77	1.304,86	1.412,25
24	1.105,28	1.171,47		1.244,23	1.322,74	1.430,40
25	1.120,08	1.194,23	1.224,45	1.272,96	1.340,63	1.448,02
26	1.134,76	1.215,77	1.246,01	1.301,56	1.376,40	1.487,46
27	1.149,80	1.237,36	1.267,58	1.330,30	1.412,25	1.526,75
28	1.164,55	1.258,75	<b>1.288,97</b>	1.358,93	1.448,02	1.566,32
29	1.179,38	1.280,05	1.310,27	1.387,39	1.483,77	1.605,41
30	1.193,43	1.301,56	1.331,78	1.415,99	1.519,29	1.644,80
31	1.206,80	1.310,76	1.340,98	1.444,75	1.555,06	1.684,16
32	1.206,80	1.310,76	1.340,98	<b>1.473,26</b>	1.590,88	1.723,41
33	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.626,73	1.762,47
34	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.662,67	1.801,96
35	1.233,79	1.365,79	1.395,96	1.530,64	1.698,32	1.842,05
37	1.247,15	1.387,39	1.417,63	1.559,13	1.734,16	1.880,67
39	1.260,54	1.408,73	1.438,95	1.587,81	1.769,91	1.934,91
41	1.274,02	1.430,40	1.460,56	1.616,56	1.805,78	1.959,20
43				1.644,97	1.857,84	1.998,44
45					1.877,25	2.043,96

Op 1 september 2002 worden deze weddenschalen en de Werkelijk betaalde lonen van de voltijdse werknemers vanaf 21 jaar en ouder, tewerkgesteld in de ondernemingen die twintig werknemers of meer tewerkstellen, verhoogd met 15 EURO.

De deeltijdse bedienden van deze ondernemingen hebben recht op een pro rata van deze verhoging

De minimumlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de degressiviteitsschaal vermeld in artikel 10.

#### *D. FILIAALHOUDERS*

##### Artikel 17.

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 EURO 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 7214,72 EURO en dit tot dit verhoogde bedrag 1370,68 EURO bereikt. Dit laatste bedrag vertegenwoordigt in dat geval het minimum maandloon van de filiaalhouder.

##### Artikel 18.

Filiaalhouders 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:

Au 1<sup>er</sup> septembre 2002 les barèmes et les salaires réels pour les temps pleins de 21 ans et plus qui sont employés dans les entreprises qui emploient vingt personnes ou plus sont augmentés de 15 EUR par mois.

Les employés à temps partiel ont droit à une augmentation au pro rata de ce montant.

Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans seront fixées sur base de l'échelle mentionnée à l'article 10.

#### *D. GÉRANTS DE FILIALE*

##### Article 17.

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 18.

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 :

- 1062,50 EURO 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 7214,72 EURO en dit tot dit verhoogde bedrag 1357,29 EURO 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 EURO verhoogd.

#### Artikel 19.

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:

- 1370,68 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34).

#### Artikel 20.

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:

- 1357,29 EURO 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 EURO verhoogd.

- 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 19.

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 référence 108,34).

#### Article 20.

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.



## Artikel 21.

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:

- 1497,25 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats één tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld
- 1711,93 EURO 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 22.

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:

- 1483,87 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats één tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 1698,54 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats van elf tot en met twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 2096,21 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats meer dan twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld.

## Article 21.

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:

? 1497,25 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 22.

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 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.

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

#### Artikel 23.

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.

#### *E. BIJZONDERE BEPALINGEN*

##### *1. Leeftijd*

#### Artikel 24.

De verhogingen welke voortvloeien uit de loonschalen welke zijn vastgesteld bij de artikelen 11 tot en met 16 worden toegekend de eerste van de maand waarin de bediende verjaart.

##### *2. Kennis en gebruik van meerdere talen*

#### Artikel 25.

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.

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

#### Article 23.

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.

#### *E. DISPOSITIONS SPÉCIALES*

##### *1. Âge*

#### Article 24.

Les augmentations qui résultent des barèmes de rémunérations fixés aux articles 11 à 16 inclus sont octroyées à partir du premier du mois anniversaire de l'employé.

##### *2. Connaissance et emploi de plusieurs langues*

#### Article 25.

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.

*3. Bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden beloond*

*3. Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission*

Artikel 26.

Article 26.

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.

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.

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

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

*4. Bedienden die in dienst treden na de normale aanvangsleeftijd*

*4. Employés entrés en service après l'âge normal de début*

Artikel 27.

Article 27.

Het ondernemingshoofd mag de bedienden, die in dienst treden na de normale aanvangsleeftijd van hun categorie, aanwerven tegen het minimumloon dat voor deze aanvangsleeftijd is voorzien, namelijk: eenentwintig jaar in de eerste en de tweede categorie, drieëntwintig jaar in de derde categorie en vijfentwintig jaar in de vierde en de vijfde categorie.

Le chef d'entreprise a la faculté de recruter les employés entrant en service après l'âge normal de début de leur catégorie au minimum prévu pour cet âge de début, à savoir: vingt-et-un ans en première et deuxième catégorie, vingt-trois ans en troisième catégorie et vingt-cinq ans en quatrième et cinquième catégorie.

Het minimumloon dat met de leeftijd van de bedienden overeenstemt moet evenwel geleidelijk worden bereikt met jaarlijkse gelijke schijven en dit uiterlijk:

Toutefois, le minimum correspondant à l'âge de l'employé doit être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- één jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt voor eenendertig jaar;
- twee jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt tussen eenendertig en zesendertig jaar;

- ? un an après l'entrée en service, si celle-ci se fait avant trente et un ans;
- ? deux ans après l'entrée en service, si celle-ci se fait entre trente et un ans et trente-six ans;

- drie jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt na zesendertig jaar.

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

*5. Overloon voor de arbeidsprestaties na negentien uur*

Artikel 28.

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 bediende-personeel 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.

**HOOFDSTUK IIIBIS - EENMALIGE PREMIE**

Artikel 29.

Met het loon van 1 oktober 2002 zal, in de ondernemingen die twintig en meer werknemers tewerkstellen, een éénmalige en niet terugkerende bruto premie van 100 EURO betaald worden aan de werknemers die in dienst zijn op 1 oktober 2002 met een anciënniteit van tenminste zes maanden.

Aan de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden zal deze premie verhoudingsgewijs worden uitbetaald.

- ? trois ans après l'entrée en service, si celle-ci se fait après trente-six ans.

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

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

Article 28.

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.

**CHAPITRE IIIBIS - PRIME UNIQUE**

Article 29.

Une prime unique et non-récurrente de 100 EUR sera payée avec le salaire du 1<sup>er</sup> octobre 2002 dans les entreprises occupant vingt travailleurs et plus aux travailleurs en service au 1<sup>er</sup> octobre 2002 avec une ancienneté d'au moins six mois.

Cette prime sera payée au prorata aux personnes travaillant à temps partiel.

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

##### Artikel 30.

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 31.

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 32.

De in artikel 30 bedoelde lonen stemmen overeen met het referte-indexcijfer 108,34 spil van de stabilisatieschijf 106,22 - 110,51

##### Artikel 33.

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 34.

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.

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

##### Article 30.

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 31.

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 32.

Les rémunérations visées à l'article 30 correspondent à l'indice de référence 108,34, pivot de la tranche de stabilisation 106,22 – 110,51.

##### Article 33.

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 34.

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.

**Artikel 35.**

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 door de coëfficiënt 1,02.

**Article 35.**

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 coefficient 1,02.

**Artikel 36.**

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

**Article 36.**

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

**Artikel 37.**

Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 30 tot en met 35, wordt de volgende tabel opgemaakt:

**Article 37.**

En application des dispositions des articles 30 à 35, le tableau suivant est établi :

<i>Laagste grens - Marge inférieure</i>	<i>Spil – Pivot</i>	<i>Hoogste grens - Marge supérieure</i>
<b>106,22</b>	<b>108,34</b>	<b>110,51</b>
<b>108,34</b>	<b>110,51</b>	<b>112,72</b>
<b>110,51</b>	<b>112,72</b>	<b>114,97</b>
<b>112,72</b>	<b>114,97</b>	<b>117,27</b>
<b>114,97</b>	<b>117,27</b>	<b>119,62</b>
<b>117,27</b>	<b>119,62</b>	<b>122,01</b>
<b>119,62</b>	<b>122,01</b>	<b>124,45</b>
<b>122,01</b>	<b>124,45</b>	<b>126,94</b>

Deze tabel is niet beperkend. Deze schijven zijn berekend naar rato van 2 % gecumuleerd vanuit het referte-indexpunt 108,34.

Ce tableau n'est pas limitatif. Les tranches sont calculées à raison de 2 % cumulées à partir du point d'indice de référence 108,34.

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

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

- 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 EURO, rekening houdende met drie decimalen (voorbeeld: 1370,68 EURO + 2% indexaanpassing = 1398,093 EURO en afgerond op 1398,09 EURO)

#### Artikel 38.

Het verschil dat er bestaat tussen het werkelijk loon en het minimum maandoon moet worden behouden telkens als het minimum maandoon wordt verhoogd ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

#### Artikel 39.

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 40.

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 41.

Ingeval zij het bedrijf verlaten voor de datum van de uitbetaling van de

? 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 (p.ex.: 1 370,68 EUR + 2 % d'adaptation à l'indice = 1 398,093 EUR, arrondi à 1398,09 EUR).

#### Article 38.

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 consommation.

#### Article 39.

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 40.

Une prime de fin d'année est attribuée aux employés en service le 31 décembre de l'année de référence et ayant à cette même date une ancienneté de six mois au moins dans l'entreprise.

#### Article 41.

Lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime de fin

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 ten minste zes maanden in de onderneming hebben.

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

#### B. *BEDRAG*

##### Artikel 42.

Het bedrag van de eindejaarspremie is vastgesteld:

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

##### Artikel 43.

Het bedrag van de eindejaarspremie mag worden herleid ten belope van de afwezigheden in de loop van het jaar welke niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval. Voor de eerste dertig dagen afwezigheid wegens ziekte, ongeval of bevallingsrust, wordt bedoeld bedrag evenwel niet herleid.

d'année prévue par la présente convention collective de travail, les travailleurs ont également droit à une prime de fin d'année. Cette prime est calculée au prorata des mois travaillés dans l'année de référence respective et pour autant qu'ils ont au moment de leur départ, une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise.

Cette prime de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave, ni dans le cas où l'employé démissionne lui-même.

#### B. *MONTANT*

##### Article 42.

Le montant de la prime de fin d'année est fixé:

1. pour les employés qui ont été occupés dans l'entreprise pendant toute l'année de référence, à 100% de la rémunération mensuelle ;
2. pour les autres employés qui ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence; à un douzième de la prime de fin d'année précitée par mois entier d'occupation.

##### Article 43.

Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident du travail. Pour les trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement, le montant visé n'est toutefois pas réduit.



### C. BEREKENINGSWIJZE

### C. MODE DE CALCUL

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

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

##### Artikel 44.

##### Article 44.

Voor de bedienden waarvan het loon vast is, wordt de eindejaarspremie berekend op het brutoloon voor de maand december van het betrokken jaar.

Pour les employés dont la rémunération est fixe, la prime de fin d'année est calculée sur la rémunération brute afférente au mois de décembre de l'année concernée.

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

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

##### Artikel 45.

##### Article 45.

Voor de filiaalhouders en de bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon worden beloond, wordt de eindejaarspremie berekend op het maandelijks gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen welke werden betaald gedurende het betrokken jaar.

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

### D. UITSLUITINGEN

### D. EXCLUSIONS

##### Artikel 46 .

##### Article 46.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing:

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas:

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

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. Op de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeids-voorwaarden van hun bedienden regelen, voor zover de bij bedoelde ondernemings-overeenkomst toegekende voordelen samen genomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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. BETALINGSDATUM*

Artikel 47.

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

**HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN**

Artikel 48.

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

Artikel 49.

Deze collectieve arbeids-overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Artikel 50.

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 51.

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

Artikel 52.

De organisatie welke het initiatief neemt van de opzegging moet de redenen ervan opgeven en gelijktijdig opbouwende voorstellen neerleggen welke door de

*E. DATE DE PAIEMENT*

Article 47.

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 - DISPOSITIONS FINALES**

Article 48.

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

Article 49.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Article 50.

Elle 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 51.

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

Article 52.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations

andere organisaties in het Paritair comité moeten worden besproken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

#### Artikel 53.

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.

#### Artikel 54.

De collectieve arbeids-overeenkomst van 6 juli 1999 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden (Koninklijk besluit van 26 februari 2002 - Belgisch staatsblad van 23 april 2002) wordt opgeheven.

s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de la réception.

#### Article 53.

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<sup>er</sup>, 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.

#### Article 54.

La convention collective de travail du 6 juillet 1999 fixant les conditions de travail et de rémunération, (arrêté royal du 26 février 2002, Moniteur belge du 23 avril 2002), est abrogée.

