

4

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DU COMMERCE
DE DETAIL ALIMENTAIRE (CP 202 GROUPE C)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 JUILLET 1999
FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**

CHAPITRE IER - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La presente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employes des entreprises ressortissant a la competence de la commission paritaire pour les employés du commerce de detail alimentaire, groupe C.

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

CHAPITRE II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

A. Dispositions générales

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

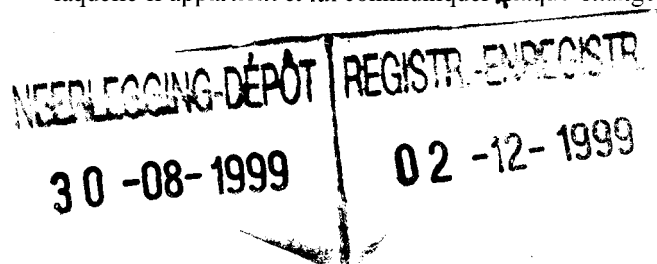
A l'embauche, un stage peut etre exigé pendant la période d'essai dans la categorie immédiatement inférieure pour les employes qui ne possèdent pas un an d'expérience dans la fonction; cette disposition ne s'applique pas aux employes lies par un contrat de travail d'employé conclu pour une durée determinee ou pour une entreprise determinee.

D'autre part, il est souhaitable qu'une definition precise du travail a effectuer soit incluse dans un contrat de travail ecrit, signé par les deux parties lors de l'engagement. Toute modification de fonction doit y etre consignée également.

Article 3 - Les fonctions ou activités citées dans le present chapitre le sont a 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 ecrit de la categorie a laquelle il appartient et lui communiquer chaque changement de catégorie.



53.131 / 6/202

Article 5 - Pour calculer l'ancienneté barémique dans l'entreprise, on tient compte de l'année terminale de l'apprentissage dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes et cela dans la même entreprise.

B. Personnel administratif

Article 6 - Le personnel administratif est classé comme suit :

§ 1 - Première catégorie :

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

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

§ 2 - Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- employé magasinier;
- employé au "comptometer";
- employé à l'inventaire;
- facturier et vérificateur;
- dactylographe;
- caissier de magasin;
- téléphoniste-standardiste ou téléphoniste chargé de fournir des renseignements techniques;
- etc. ...

§ 3 - Deuxième catégorie bis :

Le caissier de magasin de vingt-cinq ans et plus ~~deuxième groupe~~ ~~ayant cinq ans d'ancienneté~~ dans les entreprises du deuxième groupe ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier et dans 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 - Cinquieme categorie (dans les entreprises du deuxieme groupe seulement) :

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

C. Personnel de vente

Article 7 - Le personnel de vente est classe comme suit :

1 § - Premiere categorie :

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

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

2 § - Deuxieme categorie :

- employe de la premiere categorie ayant au moins douze mois d'anciennete 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'anciennete dans l'entreprise;
- aide-etalagiste;
- représentant de commerce pendant sa periode d'essai;
- etc.

3 § - Deuxieme categorie bis :

Le vendeur de vingt-cinq ans et plus ~~dans les entreprises du deuxieme groupe~~ ayant cinq ans d'anciennete dans les fonctions de vendeur ou de caissier et dans l'entreprise.

4 § - Troisième categorie :

- premier vendeur : (autre que celui repris en quatrieme categorie) par premier vendeur, il faut entendre, le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gerant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;
- aide-etalagiste décorateur;
- vendeur surqualifie : par vendeur surqualifie, il faut entendre le vendeur ayant trois ans d'experience a la vente darts la branche et dans la meme entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie des techniques de

vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou rayon à services ayant notamment pour activité commerciale la vente d'articles non-banalés comme p.e. des délicatesses, 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 requisitions 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, dans les entreprises du deuxième groupe seulement.

D. Gerants

Article 8 – Le gerant 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 9 – 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 gerant, un des vendeurs doit être classé au moins en troisième catégorie.

CHAPITRE III - REMUNERATIONS

A. Application des barèmes de rémunérations

Article 10- Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans sont fixées sur base de l'échelle dégressive suivante :

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

B. Personnel administratif et personnel de vente

Article 11 - La rémunération mensuelle minimum du personnel administratif des entreprises appartenant au premier groupe est fixée comme suit, au 1er juin 1998 :

et devante

6.17.04.2000

SB

9

Ages	1ère catégorie F	2ème catégorie F	Catégorie 2bis F	3ème catégorie F	4ème catégorie F	5ème catégorie F
16	31.884	33.089		1		
17	33.478	34.743				
18	35.072	36.398		39.038		
19	36.667	38.052		40.812	43.956	
20	38.261	39.707		42.587	45.867	
21	39.855	41.361		44.361	47.778	
22	40.420	42.252		45.064	48.457	
23	40.982	43.160		45.744	49.131	53.213
24	41.544	44.060		46.826	49.811	53.902
25	42.107	44.925	46.074	47.918	50.490	54.573
26	42.665	45.744	46.893	49.005	51.850	56.072
27	43.236	46.565	47.714	50.098	53.213	57.566
28	43.798	47.377	48.526	51.186	54.573	59.070
29	44.361	48.187	49.336	52.268	55.931	60.556
30	44.895	49.005	50.154	53.356	57.281	62.053
31	45.403	49.355	50.504	54.448	58.642	63.550
32	45.403	49.355	50.504	55.531	60.003	65.041
33	45.916	50.630	51.779	56.631	61.366	66.526
34	45.916	50.630	51.779	56.631	62.732	68.026
35	46.429	51.446	52.594	57.714	64.087	69.551
37	46.936	52.268	53.417	58.797	65.450	71.019
39	47.446	53.079	54.228	59.886	66.809	73.080
41	47.959	53.902	55.050	60.979	68.172	74.004
43	47.959	53.902	55.050	62.060	70.151	75.496
45	47.959	53.902	55.050	62.060	70.889	77.226

Au 1er octobre 2001 les barèmes et les salaires réels pour les temps pleins de 21 ans ou plus sont augmentés de 500FB par mois. Les employes a temps partiel ont droit a une augmentation au prorata de ce montant.

C. Gerants

Article 12 - La remuneration mensuelle minimum des gerants qui sont seuls preposes a la vente et qui beneficent d'un logement a charge de l'employeur au lieu de leur travail ne peut etre inferieure a 39 918 (indice de reference 102,10) au 1er juin 1998.

Ce montant est majore d'une commission au moins égale a 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 274 254 F (indice de reference 102,10) au 1er juin 1998 et ce jusqu'a ce que ce montant majore atteignent 51 124 F.

I

Ce dernier montant constitue dans ce cas la remuneration mensuelle minimum du gerant.

Au 1er octobre 2001 la remuneration mensuelle minimum du gerant mentionnee au premier et deuxieme ainea de cet article sera augmentee de 500 F.

Article 13 - La remuneration mensuelle minimum des gerants qui sont seuls preposes a la vente et qui ne beneficent pas d'un logement a charge de l'employeur au lieu de leur travail ne peut etre inferieure a 51 124 F au 1er juin 1998 (indice de reference 102,10).

Au 1er octobre 2001 la remuneration mensuelle minimum du gerant mentionnee au premier alinea de cet article sera augmentee de 500 F.

Article 14- La remuneration mensuelle minimum des gerants de magasins ou magasins a succursales occupant du personnel de vente et/ou caissiers ne peut etre inferieure a :

- 55 935 F au 1er juin 1998 (indice de référence 102,10), si le point de vente occupe un a dix membres du personnel de vente et/ou caissiers;
- 64 095 F au 1er juin 1998 (indice de référence 102,10) si le point de vente occupe onze a vingt membres du personnel de vente et/ou caissiers;
- 79 213 F au 1er juin 1998 (indice de référence 102,10) si le point de vente occupe plus de vingt membres du personnel de vente et/ou caissiers;

Au 1er octobre 2001 les remunerations mensuelles mentionnees ci-dessus seront augmentees de 500 F.

Article 15 - Pour determiner si la remuneration du gerant atteint les montants minimums repris aux articles 12 a 14, il est tenu compte tant des remunerations fixes ou mobiles que des avantages en nature eventuels autres que ceux prevus a l'article 12.

D. Dispositions particulieres

1. Age

Article 16 - Les augmentations qui resultent des baremes de remunerations fixes a l'article 11 sont octroyees a partir du premier du mois anniversaire de l'employe.

2. Connaissance et emploi de plusieurs langues

Article 17 - Les remunerations mensuelles minimums fixees par la presente convention collective de travail doivent etre considerees comme correspondant a 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 categorie superieure lorsque la nature de la fonction elle-meme n'en est pas modifiee, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la remuneration.

3. Employes remuneres totalement ou partiellement a la commission

Article 18 - Les employes remuneres totalement ou partiellement a la Commission peuvent pretendre chaque mois aux minimums des baremes de remunerations fixes dans l'un des articles 11, 12, 13 et 14. Les complements de remuneration qui doivent ainsi, eventuellement, etre payes par l'employeur sont deduits d'office de la remuneration brute des mois suivants des que et dans la mesure oil celle-ci excede ces minimums.

Ces avances ne sont plus recuperables a la cloture annuelle des comptes, ni lorsque prend fin le contrat de travail d'employe.

4. *Employes entrés en service apres l'âge normal de debut*

Article 19 - Le chef d'entreprise a la faculté de recruter les employes entrant en service apres l'âge normal de debut de leur categorie au minimum prevu pour cet age de debut, notamment : vingt et un ans en premiere et deuxième categories, vingt-trois ans en troisième categorie et vingt-cinq ans en quatrième et cinquième categories. Toutefois, le minimum correspondant a l'âge de l'employé doit être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- un an apres l'entree en service, si celle-ci se fait avant trente et un ans;
- deux ans apres l'entree en service, si celle-ci se fait entre trente et un ans et trente-six ans;
- trois ans apres l'entree en service, si celle-ci se fait apres trente-six ans.

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

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

Article 20 - Dans les firmes occupant plus de trente personnes au travail, il est accorde aux employes, pour la duree du travail execute apres dix-neuf heures, une indemnité qui dépasse de 25 % la remuneration ordinaire.

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

CHAPITRE IIIBIS - PRIME UNIQUE

Article 21 - Au 1er juillet 1999, les employeurs paient une prime unique et non-récurrente de 6000 F aux travailleurs occupés a temps plein.

Cette prime est octroyée aux travailleurs qui pendant le mois de paiement de la prime sont liés par un contrat de travail avec leur employeur et elle est calculée au prorata des prestations effectives et assimilées. La periode de reference pour ce calcul est la periode de 12 mois qui precede le paiement.

CHAPITRE IV - LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 22 - Les remunerations mensuelles minimums fixées au chapitre III de la présente convention collective de travail sont rattachées a l'indice des prix a la consommation établi mensuellement par le ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur beige.

Article 23 - Chaque mois, lors de la publication de l'indice des prix a la consommation, il est établi un indice de reference égal a la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois.

Article 24 - Les remunerations visées a l'article 22 correspondent a l'indice de reference 102,10, pivot de la tranche de stabilisation 100,10-104,14.

Article 25 - Les remunerations visées a l'article 22 sont stabilisées par tranches de l'indice de reference, de sorte que la limite superieure ou inferieure de chaque tranche de stabilisation soit egale a l'indice-pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Article 26 - Lorsque l'indice de reference 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 calculees comme indiqué a l'article 25.

Article 27 - Lorsque la limite d'une tranche de stabilisation est atteinte ou dépassée, les dernières remunerations mensuelles minimums doivent être adaptées. Cette adaptation se fait a la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait a la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Article 28 - Les adaptations de remunerations s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice de reference donne lieu a adaptation.

Article 29 - En application des dispositions des articles 23 a 28, le tableau suivant est établi :

Limite inferieure	Pivot	Limite superieure
100,10	102,10	104,14
102,10	104,14	106,22
104,14	106,22	108,34
106,22	108,34	110,51
108,34	110,51	112,72
110,51	112,72	114,97
112,72	114,97	117,27

Ce tableau n'est pas limitatif. Les tranches sont calculees a raison de 2 % cumulés à partir du point d'index de reference 102,10.

Les arrondis des limites des tranches d'index se font a deux décimales conformement aux regies suivantes :

- la deuxieme decimale reste inchangée, si la troisieme decimale est egale ou inferieure a 4;
- la deuxieme decimale est arrondie a l'unité superieure, si la troisieme decimale est egale ou superieure a 5.

Les remunerations mensuelles des employes sont arrondies a l'unité selon les memes regies.

Article 30 - L'écart entre la remuneration effective et la remuneration mensuelle minimum doit subsister chaque fois que la remuneration mensuelle minimum est majorée suite aux fluctuations de l'indice des prix a la consommation.

Article 31 - La tranche de recettes mensuelles moyennes mentionnée a l'article 12 est liée a l'indice des prix a la consommation conformement aux dispositions du present chapitre.

CHAPITRE V - PRIME DE FIN D'ANNEE

A. Conditions d'octroi

Article 32 - 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 33s - Lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime de fin 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 prestés 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 34 - 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 35 - 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. Mode de calcul

1. *Employés dont la rémunération est fixe*

Article 36 - 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. *Gérants et employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission*

Article 37 - 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. Exclusions

Article 38 - Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas :

- 4
1. aux entreprises qui accordent dans le courant de l'année concernée, un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous la forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;
 2. aux entreprises réglant à leur niveau, par convention, les rémunérations et autres conditions de travail des employés, pour autant que les avantages consentis par la convention d'entreprise visée soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

E. Date de paiement

Article 39 - 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 40 - 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 41 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Article 42 - 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 pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202 Groupe C) et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

Article 43 - Ce préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il est notifié.

Article 44 - L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire dans le délai d'un mois de la réception.

Article 45 - 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^{er}, 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 46 - La convention collective de travail du 30 mai 1991 conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant fixant les conditions de travail et de rémunération (A.R. du 12 octobre 1993, M.B. du 2 décembre 1993), et qui a été reprise au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire, groupe C par la convention collective de travail du 17 juin et du 5 septembre 1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 novembre 1994 et publié au Moniteur beige du 20 janvier 1995, n'est donc plus d'application.

4

**PARITAIR COMITE PARITAIR COMITÉ VAN DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN (PC 202 GROEP C)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 JULI 1999
TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDS- EN
LOONVOORWAARDEN**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van Paritair Comité van de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren, groep C

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "bedienden" verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II - BEROEPENCLASSIFICATIE

A. Algemene bepalingen

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

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

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

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

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

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

Artikel 5 - 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.

B. Administratief personeel

Artikel 6 - Het administratief personeel wordt als volgt gerangschikt :

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
30 -08-1999 | 02 -12-1999

53.131

10/09

§ I - Eerste categorie :

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

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

§ 2 - Tweede categorie :

- bediende van de eerste categorie met twaalf maanden of meer ancienniteit in de onderneming;
- magazijnbediende;
- "comptometer"-bediende;
- inventarisbediende;
- facturist en verificateur;
- typist;
- winkelkassier;- telefonist-standardist of telefonist belast met het verstrekken van technische inlichtingen;
- enz.

§ 3 - Tweede categorie bis :

De winkelkassier van vijftientwintig jaar en ouder met vijfjaar ancienniteit 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:

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

C. Verkooppersoneel

Artikel 7 - 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 zelf-bediening in opdracht van de werkgever, de filiaalhouder of de verkoper en die toevallig de functie van verkoper of kassier waarneemt;
- enz.,

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

§ 2 - Tweede categorie :

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

§ 3 - Tweede categorie bis :

De verkoper van vijftientig jaar en ouder met vijf jaar ancienniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier.

§ 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 : onder meer gekwalificeerde verkoper moet worden verstaan de verkoper met drie jaar verkoopservaring in de branche en in dezelfde onderneming en die tegelijkertijd aan volgende vereisten beantwoordt : de verkoper die een grondige kennis bezit van de verkooptechnieken en die artikelen verkoopt waarbij een uitgebreide verkoopargumentatie moet worden aangevoerd in een gespecialiseerde afdeling met diensten waar de handelsactiviteit onder meer bestaat uit de verkoop van niet alledaagse artikelen zoals bv. delikatessen.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,

D. Filiaalhouders

Artikel 8 - 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 9 - In een winkel waar het verkooppersoneel werkt zonder bestendig toezicht van de werkgever, van een lid van het kaderpersoneel of van een filiaalhouder, moet een van de verkopers ten minste worden geklasseerd in de derde categorie.

HOOFDSTUK III - LONEN

A. Toepassing van de loonschalen

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 %

B. Administratief en verkooppersoneel

Artikel 11 - Het minimum maandloon van het administratief en verkooppersoneel wordt als volgt vastgesteld, per 1 juni 1998 :

Leeftijd	categorie 1 fr.	categorie 2 fr.	categorie 2 bis ft.	categorie 3 fr.	categorie 4 fr.	categorie 5 fr.
16	31.884	33.089				
17	33.478	34.743				
18	35.072	36.398		39.038		
19	36.667	38.052		40.812	43.956	
20	38.261	39.707		42.587	45.867	
21	39.855	41.361		44.361	47.778	
22	40.420	42.252		45.064	48.457	
23	40.982	43.160		45.744	49.131	53.213
24	41.544	44.060		46.826	49.811	53.902
25	42.107	44.925	46.074	47.918	50.490	54.573
26	42.665	45.744	46.893	49.005	51.850	56.072
27	43.236	46.565	47.714	50.098	53.213	57.566
28	43.798	47.377	48.526	51.186	54.573	59.070
29	44.361	48.187	49.336	52.268	55.931	60.556
30	44.895	49.005	50.154	53.356	57.281	62.053
31	45.403	49.355	50.504	54.448	58.642	63.550
32	45.403	49.355	50.504	55.531	60.003	65.041
33	45.916	50.630	51.779	56.631	61.366	66.526
34	45.916	50.630	51.779	56.631	62.732	68.026
35	46.429	51.446	52.594	57.714	64.087	69.551
37	46.936	52.268	53.417	58.797	65.450	71.019
39	47.446	53.079	54.228	59.886	66.809	73.080
41	47.959	53.902	55.050	60.979	68.172	74.004
43	47.959	53.902	55.050	62.060	70.151	75.496
45	47.959	53.902	55.050	62.060	70.889	77.226

Op 1 oktober 2001 worden deze weddeschalen en de werkelijkbetaalde lonen van de voltijdse werknemers van 21 jaar en ouder verhoogd met 500 fr. De deeltijdse bedienden hebben recht op een prorata van deze verhoging.

C. Filiaalhouders

Artikel 12 - Het minimum maandloon van de filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever, mag niet lager zijn dan 39 918 fr. op 1 juni 1998 (referte-indexcijfer 102,10).

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 274 254 fr. (index 102,10) op 1 juni 1998 en dit tot dit verhoogde bedrag 51 124 fr. bereikt.

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

Op 1 oktober 2001 wordt het minimum maandloon van de filiaalhouders vermeld in de eerste en de tweede alinea van dit artikel verhoogd met 500 fr.

4

Artikel 13 - Het minimum maandloon van de filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever, mag niet lager zijn dan 51 124 fr. per 1 juni 1998 (referte-indexcijfer 102,10).

Op 1 oktober 2001 wordt het minimum maandloon van de filiaalhouders vermeld in de eerste alinea van dit artikel verhoogd met 500 fr.

Artikel 14 - Het minimum maandloon van de filiaalhouders van winkels of filialen die verkooppersoneel en/of winkelkassiers tewerkstellen mag niet lager zijn dan :

- 55 935 fr. per 1 juni 1998 (referte-indexcijfer 102,10), indien in de verkoopplaats een tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 64 095 fr. per 1 juni 1998 (referte-indexcijfer 102,10) indien in de verkoopplaats van elf tot en met twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld;
- 79 213 fr. per 1 juni 1998 (referte-indexcijfer 102,10) indien in de verkoopplaats meer dan twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld.

Op 1 oktober 2001 worden de hierboven vermelde minimum maandlonen verhoogd met 500 fr.

Artikel 15 - Ten einde vast te stellen of het loon van de filiaalhouder de in de artikelen 12 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 12.

D. Bijzondere bepalingen

1. Leeftijd

Artikel 16 - De verhogingen welke voortspuiten uit de loonschalen welke zijn vastgesteld bij artikel 11 worden toegekend de eerste van de maand waarin de bediende verjaart.

2. Kennis en gebruik van meerdere talen

Artikel 17 - De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimum maandlonen moeten worden beschouwd als overeenstemmend met het gebruik van een enkele taal.

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

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

Artikel 18 - 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, 12, 13 en 14. 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.

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

Artikel 19 - 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. Het minimumloon dat met de leeftijd van de bedienden overeenstemt moet evenwel geleidelijk worden bereikt met jaarlijkse gelijke schijven en dit uiterlijk :

- een jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt voor eenendertigjaar;
- twee jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt tussen eenendertig en zesendertig jaar;
- 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 20 - 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 21 - Op 1 juli 1999 wordt een eenmalige premie van 6 000 Fr. toegekend aan de voltijdse werknemers

Deze premie wordt betaald aan de werknemers die tijdens de maand van betaling verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met hun werkgever, prorata de effectieve en gelijkgestelde prestaties. Als referentieperiode geldt evenwel de periode van 12 maanden voorafgaand aan de betaling.

9

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

Artikel 22 - 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 23 - 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 24 - De in artikel 22 bedoelde lonen stemmen overeen met het referte-indexcijfer 102,10, spil van de stabilisatieschijf 100,10 - 104,14.

Artikel 25 - De in artikel 22 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 26 - Indien het referte-indexcijfer de grens van een stabilisatie-schijf bereikt of overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals in artikel 25 is aangegeven.

Artikel 27 - 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.

Artikel 28 - De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het referte-indexcijfer tot aanpassing aanleiding geeft.

Artikel 29 - Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 23 tot en met 28, wordt de volgende tabel opgemaakt :

Laagste grens	Spil	Hoogste grens %
100,10	102,10	104,14
102,10	104,14	106,22
104,14	106,22	108,34
106,22	108,34	110,51
108,34	110,51	112,72
110,51	112,72	114,97
112,72	114,97	117,27

Deze tabel is niet beperkend. Deze schijven zijn berekend naar rato van 2 % gecumuleerd vanuit het referte-indexpunt 102,10.

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

- 5
- 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 afgerond op de frank eenheid volgens dezelfde regels.

Artikel 30 - Het verschil dat er bestaat tussen het werkelijk loon en het minimum maandloon moet worden behouden telkens als het minimum maandloon wordt verhoogd ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 31 - De in artikel 12 vermelde schijf van het gemiddelde maandelijks omzetcijfer is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK V - EINDEJAARSPREMIE

A. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 32 - Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die in dienst zijn op 31 december van het referentiejaar en op diezelfde datum ten minste zes maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Artikel 33 - Ingeval zij het bedrijf verlaten voor de datum van de uitbetaling van de eindejaarspremie voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werknemers eveneens recht op een eindejaarspremie. Deze premie wordt berekend pro rata de tewerkgestelde maanden in het respectievelijke referentiejaar en voor zover zij op het moment van hun vertrek een anciënniteit van 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 34 - 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 een twaalfde van de voormelde eindejaarspremie per volledige maand tewerkstelling.

Artikel 35 - 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.

C. Berekeningswijze

1. *Bedienden waarvan het loon vast is*

Artikel 36 - Voor de bedienden waarvan het loon vast is, wordt de eindejaarspremie berekend op het brutoloon voor de maand december van het betrokken jaar.

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

Artikel 37 - 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.

D. Uitsluitingen

Artikel 38 - De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing :

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

E. Betalingsdatum

Artikel 39 - 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 40 - De werknemers met een deeltijdse betrekking hebben dezelfde rechten als de voltijdse tewerkgestelden, pro rata de gepresteerde arbeidstijd.

Artikel 41 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Artikel 42 - 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 van de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202 Groep C) en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 43 - Deze opzegging neemt een aanvang op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarin zij wordt betekend.

Artikel 44 - De organisatie welke het initiatief neemt van de opzegging moet de redenen ervan opgeven en gelijktijdig opbouwende voorstellen neerleggen

4

welke door de andere organisaties in het Paritair comite moeten worden besproken binnen een termijn van een maand na hun ontvangst.

Artikel 45 - 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 46 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 1991 tot vaststelling van de arbeids-en loonvoorwaarden, gesloten in het paritair comite voor de zelfstandige kleinhandel (Koninklijk besluit van 12 oktober 1993 - Belgisch staatsblad van 2 december 1993) en die werd overgenomen voor het Paritair Comite voor de bedienden in de kleinhandel in voedingswaren (PC 202 groep C) door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni en 5 September 1994, algemeen verbindend verklaard door het KB van 18 november 1994 verschenen in het Belgisch Staatsblad van 20 januari 1995, wordt aldus niet langer toegepast.