



3110000 Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken

Lonen	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 (84970)	2
Opklimming in de loonschalen van het PC 311.....	5
Opeenvolgende arbeidscontracten	7
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 (84972)	7



Lonen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 (84970)

Betreffende de lonen

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken.

Art. 1bis. Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

HOOFDSTUK II. Lonen

Afdeling 1. Minimummaandlonen van de bedienden

A. Opklimming in de loonschaal

Art. 2. Afgezien van de uitwerking van de loonsverhogingen in absolute bedragen geschiedt de opklimming in de minimumloonschaal jaarlijks en gelijkmatig. Zij wordt gespreid over een periode van twintig jaar voor het personeel met een vast loon en over tien jaar voor het personeel betrokken in de omzet.

De opklimming in de loonschaal wordt verdeeld als volgt :

1. voor de bedienden aangeworven zonder beroepservaring : 100 pct. in functie van de anciënniteit in de onderneming;
2. voor de bedienden aangeworven met beroepservaring : 50 pct. voor de verworven ervaring vóór de indiensttreding bij de onderneming en 50 pct. voor de anciënniteit in de onderneming.

Art. 3. De minimumloonschalen zijn opgesteld in functie van de volgende aanvangsleeftijden :

- 21 jaar voor de bedienden ingedeeld in de eerste categorie;



- 21 jaar voor de bedienden ingedeeld in de tweede categorie en de tweede categorie bis;
- 23 jaar voor de bedienden ingedeeld in de derde categorie;
- 25 jaar voor de bedienden ingedeeld in de vierde categorie;
- 25 jaar voor de bedienden ingedeeld in de vijfde categorie.

Art. 7. Vanaf de leeftijd van 21 jaar genieten de bedienden het volledige minimummaandloon voorzien bij de aanwerving in de categorie waarin zij worden gerangschikt.

De opklimming in de loonschaal in functie van de anciënniteit vangt aan vanaf het ogenblik dat zij de aanvangsleeftijd hebben bereikt, zoals in artikel 3 wordt bepaald.

B. Begrip beroepservaring bij de aanwerving

Art. 8. De vóór de aanwerving verworven beroepservaring, waarvan sprake in artikel 2, tweede lid, 2 wordt als volgt bepaald :

- voor het administratief personeel, in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een administratieve dienst;
- voor het technisch personeel in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een technische dienst;
- voor het verkooppersoneel in functie van de elders verworven ervaring in de vergelijkbare verkoopfunctie.

C. Toekenningsdata van de verhogingen van de opklimming in de loonschaal

Art. 9. De verhogingen welke voortspuiten uit de in artikel 2 bepaalde opklimming in de loonschaal, worden betaald naar keuze van de werkgever :

- hetzij de eerste maand volgend op deze waarin de bediende in dienst is getreden;
- hetzij de eerste maand van het kalenderkwartaal volgend op dat waarin de bediende in dienst is getreden;
- hetzij op 1 januari van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 oktober en 31 maart valt;
- hetzij op 1 juli van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 april en 30 september valt.



G. Overgang van één categorie naar een andere

Art. 13. Bij overgang naar een andere beroepscategorie behoudt de werknemer zijn ancienniteit, echter rekening houdend met de aanvangsleeftijden voor deze categorie.

HOOFDSTUK IV. *Slotbepalingen*

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.



Opklimming in de loonschalen van het PC 311

Interpretatie van PC 311 van 26/10/2011

Aan het PC 311 werd de vraag gesteld hoe de opklimming in de loonschalen in het PC 311 precies in elkaar zit en meer bepaald hoe de 'voorervaring' hierbij in rekening moet gebracht worden.

In het PC van 26 oktober 2011 hebben de sociale partners volgende lezing gegeven bij de CAO-tekst en de loonschalen van het PC 311.

1. Interpretatie artikel 2 - Opklimming in de loonschalen

Artikel 2 - Afgezien van de uitwerking van de loonsverhogingen in absolute bedragen geschiedt de opklimming in de minimumloonschaal jaarlijks en gelijkmatig. Zij wordt gespreid over een periode van twintig jaar voor het personeel met een vast loon en over tien jaar voor het personeel betrokken in de omzet.

De opklimming in de loonschaal wordt verdeeld als volgt :

1. voor de bedienden aangeworven zonder beroepservaring : 100 % in functie van de anciënniteit in de onderneming;
2. voor de bedienden aangeworven met beroepservaring : 50 % voor de verworven ervaring vóór de indiensttreding bij de onderneming en 50 % voor de anciënniteit in de onderneming.

Opmerking : hier gaat het om een werknemer met vast maandloon

a. Zonder voorervaring

De werknemer krijgt de loonschaal op de eerste lijn (naast "ervaring 0") en zal verder blijven horizontaal naar rechts evolueren op die lijn (elk voltrokken anciënniteitsjaar 1 kolom meer naar rechts), gedurende 20 jaar. (zie eerste tabel in bijlage).

b. Met voorervaring

In de barema's is al rekening gehouden met de breuk 50% voorervaring - 50% anciënniteit.

De werknemer evolueert hier dus gedurende 20 jaar op de lijn van zijn voorervaring. Iemand met 5 jaar voorervaring, zal op de lijn '5' horizontaal naar rechts evolueren (zie tweede tabel in bijlage).

2. Interpretatie artikel 13 : overgang van beroepscategorie

Artikel 13 - Bij overgang naar een andere beroepscategorie behoudt de werknemer zijn anciënniteit, echter rekening houdend met de aanvangsleeftijden voor deze categorie.

a. Algemene regel



Bij overgang van de ene naar de andere beroepscategorie zal men de volledige voorervaring meenemen.

Dit wil zeggen dat iemand die in een bepaalde categorie de onderneming binnenkwam met 5 jaar voorervaring (en dus op de horizontale lijn 5 evolueert), in de nieuwe categorie eveneens op dezelfde lijn 5 zal evolueren – de anciënniteit loopt gewoon verder.

b. Specifiek geval

Indien de aanvangsleeftijd voor de betrokken functiecategorie nog niet bereikt is, zullen bij overgang van categorie de anciënniteitsjaren worden verminderd met de jaren onder de aanvangsleeftijd.

Bij voorbeeld :

De aanvangsleeftijd voor categorie 5 is 25 jaar. Indien de werknemer 23 jaar is bij de overgang en al 3 jaar in de onderneming werkt, dan zullen er 2 jaren minder anciënniteit worden meegerekend : hij zal dus in de loonschalentabel in de verticale kolom met 1 jaar anciënniteit worden ingeschaald in plaats van in de verticale kolom '3'.



Opeenvolgende arbeidscontracten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 (84972)

Opeenvolgende arbeidscontracten

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken.

HOOFDSTUK II. Gemeenschappelijke bepalingen

Art.2 Onder “opeenvolgende arbeidsovereenkomsten” wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de daarbijhorende rechtspraak terzake.

HOOFDSTUK III. Proefperiode

Art. 3. Voor de bepaling van het proefbeding wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie¹.

HOOFDSTUK IV. Opzegtermijn

Art. 4. Voor de bepaling van de opzegtermijn, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

HOOFDSTUK V. Loonschalen

Art. 5. Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 april 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

¹ Het proefbeding is dus éénmalig indien een werknemer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en /of vervangingscontracten zou uitoefenen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie