



2010000 Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012 (113.207)	2
Coördinatie en wijziging van de arbeids- en loonvoorwaarden	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2017 (145.927)	8
Lonen.....	8



Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012 (113.207)

Coördinatie en wijziging van de arbeids- en loonvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

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

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

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

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

A. Algemene bepalingen

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

B. Administratief personeel

Art. 5. Het administratief personeel wordt als volgt gerangschikt :

§ 1. Eerste categorie :

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

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

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

§ 2. Tweede categorie :

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

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

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

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



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

§ 4. Derde categorie :

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

§ 5. Vierde categorie :

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

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

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

C. Verkooppersoneel

Art. 6. Het verkooppersoneel wordt als volgt gerangschikt :

§ 1. Eerste categorie :

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

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

§ 2. Tweede categorie :

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



- verkoopadviseur van achttien jaar en ouder in de afdelingen van de zelfbediening voor zover hij twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft;
- helper-etalagist;
- de handelsvertegenwoordiger gedurende zijn proefperiode;
- enz.

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

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

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

§ 4. Derde categorie :

- eerste verkoper : (andere dan deze voorzien in de vierde categorie) onder "eerste verkoper" wordt verstaan : de verkoper die de werkgever, de filiaalhouder of de afdelingschef regelmatig bijstaat in de organisatie van de verkoop door namelijk het werk van het verkooppersoneel te coördineren;
- helper-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 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, TV en hi-fi;



- schoonheidsproducten;
- enz.
- de handelsvertegenwoordiger met minder dan drie jaar ervaring;
- enz.

§ 5. Vierde categorie :

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

§ 6. Vijfde categorie :

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

HOOFDSTUK VI. *Deeltijdse arbeid*

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

HOOFDSTUK VII. *Slotbepalingen*

Art. 43. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden (geregistreerd op 8 oktober 2002 onder het nummer 64.130, koninklijk besluit van 1 oktober 2003 - Belgisch Staatsblad van 8 december 2003) gewijzigd bij :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2003 (geregistreerd op 28 maart 2003 onder het nummer 65.809, koninklijk besluit van 2 maart 2004 - Belgisch Staatsblad van 16 juni 2004);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2004 (geregistreerd op 28 juni 2004 onder het nummer 71.712, koninklijk besluit van 1 september 2005 - Belgisch Staatsblad van 15 december 2005);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2005 (geregistreerd op 5 januari 2006 onder het nummer 77.894, koninklijk besluit van 21 november 2006 - Belgisch Staatsblad van 25 januari 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2007 (geregistreerd op 16 januari 2008 onder het nummer 86.348, koninklijk besluit van 30 juli 2008 - Belgisch Staatsblad van 19 september 2008);



- de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2008 (geregistreerd op 15 mei 2008 onder het nummer 88.260, koninklijk besluit van 1 oktober 2008 - Belgisch Staatsblad van 6 januari 2009);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2012 geregistreerd op 20 maart 2012 onder het nummer 108.943/CO/201.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt ook de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2010 betreffende de sectorale minimum loonschalen op basis van beroepservaring geregistreerd op 13 juli 2010 onder het nummer 100.481/CO/201.

Art. 44. Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd.

¹ De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2017 (145.927)

Lonen

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

§2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

HOOFDSTUK II. Loonschalen

Afdeling 1. Minimummaandlonen van het verkooppersoneel en administratief personeel

A. Toepassing van de loonschalen

Art. 2. De loonschalen van het verkoop- en administratief personeel zijn afhankelijk van het totaal aantal verkooppersoneelsleden en winkelkassiers en worden als volgt bepaald :

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

B. Evolutie in de loonschalen



1) Aanvangslonen

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

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

- 0 jaar voor een bediende categorie 1;
- 0 jaar voor een bediende categorie 2;
- 4 jaar voor een bediende categorie 2bis;
- 2 jaar voor een bediende categorie 3;
- 4 jaar voor een bediende categorie 4;
- 4 jaar voor een bediende categorie 5.

Deze jaren beroepservaring worden berekend rekening houdend met § 1 van huidig artikel 3 en met de bepalingen van artikel 4 van deze overeenkomst.

2) Beroepservaring

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

Beroepservaring is de ruimere term die het volgende omvat :

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

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

3) Gelijkgestelde periodes

Art. 5. Aangezien de beroepservaring niet enkel in het kader van een arbeidsbetrekking maar ook levenslang wordt verworven, komen de sociale partners overeen om met de ervaring volgende zaken gelijk te stellen :

- Alle periodes binnen een professioneel milieu (onder andere interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, ambtenaar, vrijwilligerswerk,...) met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst. De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden;



- De eventuele jaren van legerdienst;
- Alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapsverlof, thematische verloven,...); evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit);
- Alle studieperiodes vanaf 21 jaar;
- Alle periodes van inactiviteit omwille van familiale motieven.

4) Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving

Art. 6. § 1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikelen 3, 4 en 5 van deze overeenkomst.

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

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

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

§ 2. Ingeval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 3, 4 en 5 van deze overeenkomst hoger ligt dan het vereist aantal jaren van het aanvangsbarema voor deze catégorie, heeft de werkgever voor de categorieën 3 tot 5 de mogelijkheid de bedienden aan te werven tegen het aanvangsbarema voor ervaringsjaar a van deze categorie, namelijk :

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

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

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



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

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

5) Jaarlijkse baremieke verhogingen

Art. 7. De sectorale baremieke verloning van de werknemer zal evolueren volgens de ervaringscurve tot op het moment dat hij het maximum bereikt heeft. Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

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

HOOFDSTUK III. *Slotbepalingen*

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 augustus 2017.

Zij heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2017 betreffende de lonen op(142.093/CO/201).

Zij heft op en vervangt artikel 9 tot en met 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012 houdende coördinatie en wijziging van de arbeids- en loonvoorwaarden (113.207/CO/201).

Art. 23. Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd.