



2010000 Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 (64.130), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 13 januari 2003 (65.809), van 22 april 2008 (88.260) en van 15 juni 2010 (100.481)

Vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 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.

Om uit te maken of een werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt, moet men het totaal aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van de vier burgerlijke kwartalen van het vorige jaar te delen door het aantal kwartalen waarvoor een aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft 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.

(Art. 1§2 werd vervangen door CAO 88.260 vanaf 10 maart 2008.)

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 die uit te voeren taak wordt vastgesteld in een geschreven arbeidsovereenkomst die door beide partijen is ondertekend. Elke verandering van functie moet er eveneens in worden opgenomen.

Art. 3. De functies of werkzaamheden die 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 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-standarist 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 artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier

(Art. 5§3 vervangen door CAO 100.481 vanaf 1 juli 2010.)

§ 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

Art. 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 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.

(Art. 6 §1 gewijzigd door CAO 65.809 vanaf 1 januari 2003.)

§ 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.

(Art. 6 §2 gewijzigd door CAO 65.809 vanaf 1 januari 2003.)

§ 3. Tweede categorie bis in de ondernemingen die tot de tweede groep behoren : de verkoper met 4 jaar werkervaring zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier.

(Art. 6§3 vervangen door CAO 100.481 vanaf 1 juli 2010.)

§ 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 "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 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.

HOOFDSTUK III. Lonen

Art. 10. Opbouw van het ervaringsbarema - Aanvangslonen

10.1. Algemeen

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

De ervaringscurve is gecreëerd op basis van een indiensttreding op 21 jaar. Deze keuze is terecht, aangezien zij enerzijds gebaseerd is op de context van de handelssectoren. Anderzijds voldoet de baremastart op deze wijze aan het gewaarborgd minimum maandinkomen-niveau. Bijgevolg wordt de beroepservaring en de gelijkgestelde periodes vóór de leeftijd van 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in deze overeenkomst, niet meegeteld bij de bepaling van het toepasselijke ervaringsbarema.



§ 2. Zonder afbreuk te doen aan de anciënniteitsvereisten die artikelen 5 en 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepalen, 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 10.1 en met de bepalingen van artikel 11 van deze overeenkomst.

10.2. Afwijkende regeling voor de minder 21-jarigen

De minimum maandlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de volgende degressiviteitsschaal :

21 jaar ==> 100 pct.
20 jaar ==> 96 pct.
19 jaar ==> 92 pct.
18 jaar ==> 88 pct.
17 jaar ==> 84 pct.
16 jaar ==> 80 pct.

Art. 11. Evolutie van de lonen in functie van beroepservaring

11.1. Beroepservaring

Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang 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.

11.2. Gelijkgestelde periodes



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,...)¹ met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst;
- de eventuele jaren van legerdienst;
- alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapverlof, thematische verloven, ...); evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...);
- alle studieperiodes;
- alle periodes van inactiviteit omwille van familiale motieven.

11.3. Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving

§ 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 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

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

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

§ 2. In geval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst hoger ligt dan het vereist aantal jaren van het aanvangsbarema voor deze categorie, heeft de werkgever voor de categorieën 3 tot 5 de mogelijkheid de bedienden aan te werven tegen het aanvangsbarema voor ervaringsjaar 0 van deze categorie, namelijk :

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

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



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

11.4. Evolutie binnen het systeem : de jaarlijkse baremieke verhogingen

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.

11.5. De afwijkende regeling voor werknemers in dienst op 30 juni 2010

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremaregeling, i.e. 30 juni 2010.

Voor deze bedienden zal op 1 juli 2010 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen op 30 juni 2010 van toepassing zou geweest zijn volgens de artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor deze bedienden vindt de eerste baremieke verhoging in 2010 plaats 12 maanden na de laatste baremieke verhoging gekregen in 2009. De andere baremieke verhogingen volgen dan om de 12 maanden.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende.



HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

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

Art. 43. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Art. 48. De collectieve arbeidsovereenkomst 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.

(Onder andere artikelnummers 24 en 27 werden geschrapt en door onder meer artikels 10 en 11 vervangen door CAO 100.481, waardoor artikelnummers 48, 49 en 54 respectievelijk 42, 43 en 48 geworden zijn en dit vanaf 1 juli 2010.)

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