



3110000 Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken

Lonen	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2016 (134.060)	2
Opklimming in de loonschalen van het PC 311	5
Opeenvolgende arbeidscontracten	7
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 (84.972)	7



Lonen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2016 (134.060)

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.

HOOFDSTUK II – LOONSCHALEN

Afdeling 1- Minimummaandlonen van de bedienden

A. OPKLIMMING IN DE LOONSCHAAL

Art.2 - De opklimming in de minimumloonschaal geschiedt jaarlijks en gelijkmatig. Zij wordt gespreid over een periode van 20 jaar voor het personeel met een vast loon en over 10 jaar voor het personeel betrokken in de omzet, in functie van de anciënniteit in de onderneming.

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 % in functie van de verworven ervaring vóór de indiensttreding bij de onderneming en 50 % in functie van de anciënniteit in de onderneming.

Art. 4. § 1. Vanaf 1 juli 2015 wordt de sectorale aanvangsleeftijd van 21 jaar afgeschaft.

Dit betekent concreet :

- Voor de vanaf 1 juli 2015 aangeworven werknemers :
 - dat de beroepsloopbaan van 20 jaar begint te lopen vanaf het moment van de aanwerving;
 - dat het aanvangsbarema aan 100 pct. ("anciënniteitstrap 0") wordt uitbetaald



vanaf het moment van de aanwerving;

- Voor de al op 30 juni 2015 in dienst zijnde werknemers die op 30 juni 2015 nog niet de aanvangsleeftijd van 21 jaar hebben bereikt :

- dat de beroepsloopbaan van 20 jaar begint te lopen vanaf 1 juli 2015;
- dat het aanvangsbarema aan 100 pct. ("anciënniteitstrap 0") wordt uitbetaald vanaf 1 juli 2015;

- dat de al op 30 juni 2015 in dienst zijnde werknemers die de aanvangsleeftijd van 21 jaar al op 30 juni 2015 hebben bereikt, blijven verder evolueren in de jaarlijkse anciënniteitstrappen zoals voorheen.

§ 2. De afschaffing slaat enkel op de sectorale aanvangsleeftijd. Aanvangsleeftijden op bedrijfsniveau blijven behouden op voorwaarde dat de bedrijfsbarema's minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

B. BEGRIP BEROEPSERVARING BIJ DE AANWERVING

Art. 7 - 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.

F. OVERGANG VAN ÉÉN CATEGORIE NAAR EEN ANDERE

Art. 12. § 1. Bij overgang naar een andere beroepscategorie behoudt de werknemer zijn anciënniteit.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 behoudt de werknemer bij overgang naar een andere beroepscategorie voor een functie in de verkoop, de vóórvaring die hij op het moment van de overgang heeft op basis van de voorafgaandelijke ervaring die hem bij de aanwerving voor een functie in de verkoop in de zin van artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst werd toegekend.

Commentaar bij artikel 12 :

1. Overname van anciënniteit bij promotie naar een nieuwe beroepscategorie



De anciënniteit wordt integraal meegenomen bij overstap naar een nieuwe beroepscategorie.

2. Overname van vóórervaring bij promotie naar een nieuwe beroepscategorie

Artikel 12, § 2 geldt als een sectoraal minimum. Bedrijfsbarema's blijven hun eigen inschalingssysteem volgen, op voorwaarde evenwel dat ze aan de minimale sectorbarema's voldoen, met inachtnaam van de hierboven aangegeven vóórervaring.

Artikel 12, § 2 is van toepassing op werknemers die vanaf 1 januari 2016 naar een andere beroepscategorie overgaan en voor wie op het moment van de overgang vóórervaring in aanmerking werd genomen om hun loon te bepalen. Vóór deze datum bestond er geen sectorale afspraak over het al dan niet behouden van vóórervaring bij overgang van categorie. Deze nieuwe regel geldt dan ook niet als referentie voor individuele discussies binnen ondernemingen die betrekking hebben op de periode vóór 1 januari 2016.

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 16. 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 III – SLOTBEPALINGEN

Art. 18. De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de lonen, geregistreerd onder het nummer 130.040/CO/311, wordt opgeheven op 1 januari 2016.

Art. 19. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.



Opklimming in de loonschalen van het PC 311

Interpretatie van PC 311 van 26/10/2011

De CAO van 27/08/2007 betreffende de lonen (84.970) is vervangen. De interpretatie van het paritair comité is nog bruikbaar.

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.

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.



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 (84.972)

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 daarbijkorende 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*

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



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