



## **2010000 Commission paritaire du commerce de détail indépendant**

### **Convention collective de travail du 14 décembre 2012 (113.207)**

#### *Coordination et modification des conditions de travail et de rémunération*

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201).

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

§ 2. Pour déterminer si un employeur occupe 20 travailleurs ou plus, il faut calculer la moyenne d'occupation au cours du 4ème trimestre de "l'année civile - 2" et du 1er au 3ème trimestre inclus de "l'année civile - 1". La moyenne est obtenue en divisant le nombre total de travailleurs en service à la fin de chacun des trimestres visés par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite.

En cas de première année d'occupation, le nombre à prendre en compte est le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du premier trimestre civil pour lesquels une déclaration a été introduite à l'Office national de sécurité sociale.

#### CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

##### A. Dispositions générales

Art. 2. Les fonctions reprises dans les différentes catégories de la classification professionnelle donnent droit à la rémunération correspondante pour autant qu'elles soient exercées à titre principal, aussi bien à temps plein qu'à temps partiel.

A l'embauche, un stage peut être exigé pendant la période d'essai dans la catégorie immédiatement inférieure pour les employés qui ne possèdent pas un an d'expérience dans la fonction; cette disposition ne s'applique pas aux employés liés par un contrat de travail d'employé conclu pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée.

D'autre part, il est souhaitable qu'une définition précise du travail à effectuer soit incluse dans un contrat de travail écrit, signé par les deux parties lors de l'engagement. Toute modification de fonction doit y être consignée également.

Art. 3. Les fonctions ou activités citées dans le présent chapitre le sont uniquement à titre d'exemple.



Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

Art. 4. L'employeur doit informer l'employé par écrit de la catégorie à laquelle il appartient et lui communiquer chaque changement de catégorie.

Art. 4bis. 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

Art. 5. Le personnel administratif est classé comme suit :

### § 1er. 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.

A partir du 1er janvier 2003, pour les entreprises à partir de 20 travailleurs "pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise".

### § 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- A partir du 1er janvier 2003, s'applique pour les entreprises à partir de 20 travailleurs : "l'employé de la première catégorie ayant six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise".
- employé magasinier;
  - employé au "comptomètre";
  - 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 dans les entreprises appartenant au deuxième groupe :

Le caissier disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier.

### § 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. Cinquième catégorie (uniquement dans les entreprises du deuxième groupe) :

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

C. Personnel de vente

Art. 6. Le personnel de vente est classé comme suit :

§ 1er. Première catégorie :

- aide-vendeur de moins de dix-huit ans;
- vendeur de dix-huit ans et plus;
- employé chargé d'apporter aux rayons en libre-service la marchandise suivant les instructions données par l'employeur, le gérant 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'ancienneté dans l'entreprise et, à partir du 1er janvier 2003, pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs.

§ 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté 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'ancienneté dans l'entreprise;
- aide-étalagiste;
- représentant de commerce pendant sa période d'essai;
- etc.

A partir du 1er janvier 2003, pour les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs, l'employé de première catégorie ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ainsi que le conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre-service pour autant qu'il ait six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 3. Deuxième catégorie bis dans les entreprises appartenant au deuxième groupe :



Le vendeur disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier.

§ 4. Troisième catégorie :

- premier vendeur : (autre que celui repris en quatrième catégorie) par "un premier vendeur", il faut entendre : le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;
- aide-étalagiste décorateur;
- vendeur surqualifié : par "vendeur surqualifié", il faut entendre le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie de techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalises tels que :

- équipement de logement et de bureaux;
- loisirs;
- photographie et optique;
- bijouterie, orfèvrerie et joaillerie;
- appareils ménagers;
- objets d'art;
- délicatesses;
- instruments de musique;
- horlogerie;
- jouets;
- vêtements;
- chaussures;
- radio, TV et haute-fidélité;
- produits de beauté;
- 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 réquisitions 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, uniquement dans les entreprises du deuxième groupe.

D. Gérants de succursale

Art. 7. Le gérant 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.

Art. 8. 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 gérant, un des vendeurs doit être classé au moins en troisième catégorie.

### CHAPITRE III. *Rémunérations*

#### A. Application des barèmes des rémunérations

Art. 9. Les barèmes de rémunérations du personnel de vente et du personnel administratif sont déterminés par le total du personnel de vente et des caissiers de magasins, de la manière suivante :

- appartiennent au premier groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois un à dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulant dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers ne dépasse pas quinze unités;
- appartiennent au deuxième groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois plus de dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulant dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers ne dépasse pas quinze unités;
- ne sont pas considérés comme personnel de vente et/ou caissiers, les apprentis étant embauchés sous un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des classes moyennes ainsi que le personnel mis au travail dans le cadre de la formation en alternance.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel de vente et/ou caissiers à temps partiel sont considérés respectivement comme demi-unité ou comme unité entière, dans la mesure où le contrat de travail prévoit respectivement moins ou plus que la moitié de la durée du travail hebdomadaire.

Art. 10. Constitution du barème à l'expérience - Salaire de début

#### 10.1. Généralités

§ 1er. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

La courbe d'expérience est créée sur la base d'une entrée en service à 21 ans. Ce choix est justifié étant donné qu'il est basé sur le contexte des secteurs du commerce. Par ailleurs, le début de barème répond de la sorte au revenu mensuel minimum garanti.

Par conséquent, pour la détermination du barème à l'expérience applicable, il n'est pas tenu compte de l'expérience professionnelle et des périodes assimilées antérieures à l'âge de 21 ans, pour lesquelles le barème des jeunes est d'application comme le stipule la présente convention.



§ 2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies aux articles 5 et 6 de la présente convention collective de travail, le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour chaque catégorie est déterminé comme suit :

- 0 année pour un employé catégorie 1;
- 0 année pour un employé catégorie 2;
- 4 années pour un employé catégorie 2bis;
- 2 années pour un employé catégorie 3;
- 4 années pour un employé catégorie 4;
- 4 années pour un employé catégorie 5.

Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au § 1er du présent article 10.1 et selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention.

#### 10.2. Régime dérogatoire pour les moins de 21 ans

Les salaires mensuels minimums pour les employés de 16 à 20 ans sont déterminés sur la base de l'échelle de dégressivité suivante :

- 21 ans - 100 p.c.;
- 20 ans - 96 p.c.;
- 19 ans - 92 p.c.;
- 18 ans - 88 p.c.;
- 17 ans - 84 p.c.;
- 16 ans - 80 p.c..

#### Art. 11. Evolution des salaires en fonction de l'expérience professionnelle

##### 11.1. L'expérience professionnelle

A partir du salaire de départ, les salaires mensuels minimums augmentent en fonction de l'accroissement de l'expérience du travailleur et selon le schéma déterminé dans le barème à l'expérience.

L'expérience professionnelle est le terme plus large recouvrant aussi bien :

- l'expérience professionnelle effective et assimilée réalisée chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire;
- les connaissances techniques et l'expérience de vie ainsi que la loyauté à l'entreprise.

Il n'est pas fait de distinction entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

##### 11.2. Les périodes assimilées

Tenant compte du fait que l'expérience professionnelle ne s'acquiert pas uniquement dans le cadre d'une relation de travail mais également tout au long de la vie, les partenaires sociaux conviennent d'assimiler à l'expérience :



- Toutes les périodes en milieu professionnel (entre autres les intérim, stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire,...)<sup>1</sup> à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiants;
- Les années éventuelles de service militaire;

<sup>1</sup> Les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont constitué des périodes assimilées dans un ou plusieurs états membres de l'Union européenne seront reconnues de la même manière.

- Toutes les périodes de suspension de contrat (crédit-temps, congé de maternité, congés thématiques,...); de même les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie- invalidité,...);
- Toutes les périodes d'études;
- Toutes les périodes d'inactivité pour des raisons familiales.

### 11.3. La détermination de l'expérience professionnelle à l'embauche

§ 1er. Lors de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la catégorie dont relève sa fonction et sur la base de son expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1., 11.1. et 11.2. de la présente convention

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et en mois.

La première augmentation barémique, après l'entrée en service, intervient le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé atteint l'année suivante d'expérience professionnelle.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation.

§ 2. Si lors de l'entrée en service, le nombre d'années d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1., 11.1. et 11.2. de la présente convention est supérieur au nombre d'années exigé par le barème d'accès de cette catégorie, l'employeur a, pour les catégories 3 à 5, la possibilité d'embaucher les employés au barème d'accès de l'année d'expérience 0 de ces catégories, à savoir :

- deuxième année d'expérience pour la troisième catégorie;

- quatrième année d'expérience pour les quatrième et cinquième catégories.

Le barème à l'expérience qui correspond à leurs années d'expérience professionnelle doit cependant être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- 1 an après l'entrée en service si l'employé comptabilise moins de 10 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;

- 2 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 10 années mais moins de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;

- 3 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service.

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



§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmettra à l'employeur toutes les informations nécessaires afin que ce dernier puisse déterminer le salaire en fonction des dispositions de cette convention collective de travail.

#### 11.4. Evolution au sein du système : augmentations barémiques annuelles

La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera en fonction de la courbe d'expérience jusqu'au moment où il a atteint le maximum. Lorsque la période d'expérience professionnelle a augmenté de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente d'une année d'expérience professionnelle suivant l'échelle barémique et ce dès le premier jour du mois qui suit.

En cas de changement de catégorie, le travailleur sera "déplacé" vers la courbe d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie, compte tenu de son expérience acquise.

#### 11.5. Le régime dérogatoire pour les travailleurs en service le 30 juin 2010

Un régime dérogatoire est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau régime barémique, à savoir le 30 juin 2010.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2010, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris en considération pour le passé est fixé sur base fictive aussi longtemps qu'ils resteront en service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 juin 2010 conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

Pour ces employés, la première augmentation barémique en 2010 intervient 12 mois après la dernière augmentation barémique reçue en 2009. Les autres augmentations barémiques interviennent ensuite tous les 12 mois.

### CHAPITRE VI. *Travail à temps partiel*

Art. 42. Les travailleurs occupés à temps partiel ont les mêmes droits que ceux occupés à temps plein, au prorata de la durée du travail presté.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

### CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

Art. 43. La présente convention collective de travail entre en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée le 8 octobre 2002 sous le numéro 64.130, arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2003 - Moniteur belge du 8 décembre 2003) modifiée par :





- la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (enregistrée le 28 mars 2003 sous le numéro 65.809, arrêté royal du 2 mars 2004 - Moniteur belge du 16 juin 2004);
- la convention collective de travail du 18 mai 2004 (enregistrée le 28 juin 2004 sous le numéro 71.712, arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2005 - Moniteur belge du 15 décembre 2005);
- la convention collective de travail du 21 juin 2005 (enregistrée le 5 janvier 2006 sous le numéro 77.894, arrêté royal du 21 novembre 2006 - Moniteur belge du 25 janvier 2007);
- la convention collective de travail du 13 novembre 2007 (enregistrée le 16 janvier 2008 sous le numéro 86.348, arrêté royal du 30 juillet 2008 - Moniteur belge du 19 septembre 2008);
- la convention collective de travail du 22 avril 2008 (enregistrée le 15 mai 2008 sous le numéro 88.260, arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2008 - Moniteur belge du 6 janvier 2009);
- la convention collective de travail du 7 février 2012 enregistrée le 20 mars 2012 sous le numéro 108.943/CO/201.

La présente convention collective de travail remplace également la convention collective de travail du 15 juin 2010 relative aux barèmes salariaux sectoriels minimums sur la base de l'expérience professionnelle enregistrée le 13 juillet 2010 sous le numéro 100.481/CO/201.

Art. 44. Elle est conclue pour une durée indéterminée.