



## **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-banalisés 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

Classification des fonctions



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.

### 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.

### CHAPITRE VII. *Dispositions finales*



Art. 43. La présente convention collective de travail entre en vigueur 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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.